

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Justino Samuolio
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas

**Įmonės vadovų sutartinių santykių su įmone reguliavimo ypatumai
Lietuvoje ir pasirinktoje valstybėje**

**(The Peculiarities of Regulation of Relations Between the Company and its Executives in
Lithuania and a Selected State)**

Vadovas: as. Donatas Zdanavičius
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2008

TURINYS

TURINYS	2
ĮVADAS	4
1. ĮMONĖS VADOVŲ VAIDMUO ĮMONĖS VALDYMO SISTEMOJE	6
1. 1. Vadovų teisinė padėtis įmonės organizacinėje sistemoje.....	6
1. 2. Įmonės vadovų sutartinių santykių su įmone pobūdis.....	8
1. 3. Įmonės vadovo kompetencija	11
1. 3. 1. Lietuvos Respublika	11
1. 3. 2. Rusijos Federacija.....	13
1. 4. Įmonės vadovo teisinis statusas	15
1. 4. 1. Lietuvos Respublika	15
1. 4. 2. Rusijos Federacija.....	18
2. ĮMONĖS VADOVO DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ SU ĮMONE SPECIFIKA.....	21
2. 1. Civilinių ir darbo sutarčių su įmonės vadovu santykis.....	21
2. 2. Darbo sutarties su įmonės vadovu sudarymas	24
2. 3. Darbo sutarčių su įmonės vadovu rūšys	28
2. 4. Darbo sutarties su įmonės vadovu sąlygos	31
2. 5. Darbo santykių su įmonės vadovu pasibaigimas.....	34
2. 5. 1. Darbo sutarties su įmonės vadovu pasibaigimas bendrovės organo iniciatyva.....	35
2. 5. 2. Darbo sutarties su įmonės vadovu nutraukimas šalių susitarimu.....	41
2. 5. 3. Darbo sutarties su įmonės vadovu nutraukimas suėjus terminui.....	43
2. 5. 4. Darbo santykių su įmonės vadovu pasibaigimas Rusijos Federacijoje.....	44
3. ĮMONĖS VADOVO ATSAKOMYBĖ.....	47
3. 1. Bendrieji įmonės vadovo atsakomybės bruožai	47
3. 2. Civilinės ir materialinės įmonės vadovo atsakomybės atskyrimas	50
3. 3. Drausminė įmonės vadovo atsakomybė	53
3. 4. Įmonės vadovo atsakomybė Rusijos Federacijoje.....	55
IŠVADOS	57
SANTRAUKA	60
SUMMARY	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS	62

IVADAS

Įmonė ekonominiuose santykiuose dalyvauja kaip subjektas, kurio dėka jos steigėjai gali įgyvendinti savo verslo poreikius. Šiems poreikiams realizuoti įmonės samdo asmenis, atliekančius jų valdymą, t.y. įmonės vadovus. Tokiu būdu tarp įmonių ir jų vadovų susiklosto santykiai, kurių teisinis reguliavimas pasižymi tam tikrais civilinės ir darbo teisės požymiais.

Įmonė kaip teisinių santykių subjektas – tai savo firmos vardą turintis ūkinis vienetas, įsteigtas įstatymų nustatyta tvarka tam tikrai ūkinei komercinei veiklai.¹ Bendraja prasme „įmonės vadovas“ apima tiek vienasmenį organą (įmonės administracijos vadovą – prezidentą, generalinį direktorių, direktorių ir t.t.), tiek ir kolektyvinį, t.y. kolegialų įmonės valdymo organą (valdybą).² Šiuo metu Lietuvos Respublikoje darbo sutartys yra sudaromos tik su vienasmeniu valdymo organu. Todėl pagrindinis šio darbo objektas yra įmonės ir jos vienasmenio valdymo organo sutartiniai santykiai. Kolegialaus įmonės valdymo organo ir įmonės santykiai bus trumpai aptariami tik darbo pradžioje, kadangi Rusijos Federacijoje (pasirinktoje valstybėje), yra galimybė sudaryti darbo sutartis ir su įmonės valdybos nariais. Galima teigti, kad šiuo metu populiariausia ūkinės komercinės veiklos forma ir Lietuvos Respublikoje, ir Rusijos Federacijoje³ yra akcinės bei uždarnosios akcinės bendrovės, todėl šiame darbe daugiausiai bus nagrinėjami šių teisinių formų įmonių ir jų vadovų sutartiniai santykiai.

Kadangi su vienasmeniais įmonės valdymo organais yra sudaromos darbo sutartys, šių organų ir įmonių santykius vienu metu reguliuoja dvi savarankiškos teisės šakos: darbo ir civilinė teisė. Todėl pagrindinis šio darbo tikslas – atriboti įmonių ir jų vadovų darbo teisinius santykius nuo civilinių teisinių santykių.

Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: atskleisti ypatingą įmonės vadovų teisinį statusą, išsiaiškinti darbo sutarties su įmonės vadovais sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo ypatumus, iširti, kokios rūšies atsakomybė taikoma įmonės vadovams bei palyginti įmonės ir jos vadovų sutartinių santykių reguliavimą Lietuvos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikoje, juridinių asmenų veiklą reglamentavusiems įstatymams, nepriklausomybės laikotarpiu reikėjo prisitaikyti prie

¹ Civilinė teisė. Bendroji dalis. I Tomas, MRU, red. L. V. Papirtis, Mykolo Riomerio universitetas, 2005, [210 p.].

² A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [263 p.].

³ Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenys. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>> [žiūrėta 2008 balandžio 14 d.]. ir Doing business in Russia. KPMG. April 2006. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.kpmg.ru/russian/supl/library/taxlegal/Doing_business_in_Russia.pdf> [žiūrėta 2008 balandžio 20].

besikeičiančių rinkos ekonomikos sąlygų. Tai nulėmė skirtingą įmonių ir jų vadovų sutartinių santykių reglamentavimą, o kartu ir nevienodą teismų praktiką šiais klausimais. Svarbu paminėti, kad Lietuvos Respublikos teisės mokslininkų darbuose, įmonių ir jų vadovų tarpusavio santykiai yra nagrinėjami tik epizodiškai, nesusistemintai ir nenuosekliai. Be to, kai kurie darbai jau yra pasenę, todėl įmonės vadovų sutartinių santykių su įmone analizė šiuo metu išlieka aktuali.

Darbe yra naudojami įvairūs teisinio tyrimo metodai. Loginio bei sisteminio metodų naudojimas pasireiškia tuo, kad, siejant su kelių teisės šakų institutais, yra nagrinėjami įmonės vadovų sutartinių santykių su įmone pasibaigimo pagrindai. Kadangi darbe yra nagrinėjami ne tik Lietuvos Respublikos, bet ir Rusijos Federacijos įmonės vadovų sutartiniai santykiai su įmone, lyginamuoju metodu yra nustatomi skirtumai ir panašumai šių valstybių teisiniame reglamentavime. Analizės metodas yra naudojamas nustatyti įmonės vadovų teisių ir pareigų prigimtį ir jas suskirstyti į civilines bei darbo pareigas. Vadovaujantis istoriniu metodu nagrinėjama įmonės vadovo teisinio statuso kaita, skirtingas įmonės vadovo atsakomybės už įmonei padarytą žalą reglamentavimas.

Analizuojant pasirinktą tyrimo objektą yra aptariami tiek Lietuvos Respublikos, tiek Rusijos Federacijos teisės aktai. Siekiant atskleisti įmonės vadovų teisinę padėtį įmonėje yra analizuojami civilinės teisės aktai, o įmonės vadovų darbo teisinių santykių specifika aptariama vadovaujantis darbo įstatymais. Tiek civilinės, tiek darbo teisės normos yra analizuojamos kartu, siejant jas vieną su kita. Įmonės vadovo teisinio statuso, darbo santykių pasibaigimo bei kitais įmonės ir jos vadovų tarpusavio santykių klausimais yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, todėl jo nutartyse įtvirtintais išaiškinimais yra vadovaujamsi ir šiame darbe. Kadangi įmonės vadovų ir įmonių sutartiniai santykiai teisės vadovėliuose nagrinėti tik epizodiškai, nemažą dalį specialiosios literatūros šiame darbe sudaro Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos moksliniai straipsniai bei publikacijos.

Temos aptarimui kaip papildoma valstybė buvo pasirinkta Rusijos Federacija todėl, kad šios valstybės įmonių ir jų vadovų sutartiniai santykiai, skirtingai nei Lietuvos Respublikoje, gana detalai yra reglamentuojami naujausiame Rusijos Federacijos Darbo kodekse. Be to, kuriant Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, nemaža dalis jo nuostatų atkeliavo iš Rusijos Federacijos darbo įstatymų.

1. ĮMONĖS VADOVŲ VAIDMUO ĮMONĖS VALDYMO SISTEMOJE

1. 1. Vadovų teisinė padėtis įmonės organizacinėje sistemoje

Būtinieji požymiai apibrėžiantys juridinį asmenį yra: organizacinis vieningumas, civilinis teisnumas ir veiksnumas, civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas. Tik visiems išvardintiems požymiams esant, susivienijimas gali būti laikomas juridiniu asmeniu. Organizacinis vieningumas reiškia, kad kiekvienai įmonei yra būdinga tam tikra vidinė struktūra, kurią gali sudaryti: padaliniai, skyriai bei įmonės organai. Juridinio asmens organai pagal kompetenciją gali būti skirstomi į: 1) juridinio asmens dalyvių susirinkimą, 2) juridinio asmens priežiūros organą, 3) juridinio asmens valdymo organą¹. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso (toliau – LR Civilinis kodeksas) 2.81 str. 1 d. nustato, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus.² Šitaip yra realizuojamas juridinio asmens civilinis teisnumas ir veiksnumas. Juridinio asmens organai veikia pagal savo kompetenciją. Nė vienas juridinio asmens organas neturi teisės prisiimti kito juridinio asmens organo kompetencijos, išskyrus atvejus, kai šito prašo pats juridinio asmens organas.

Pagal narių skaičių įmonės valdymo organai skirstomi į vienasmenius ir kolegialius. Kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų struktūra³. Įmonė, kaip juridinis asmuo, įvairiuose santykiuose gali dalyvauti tik dėka fizinių asmenų, kuriems įmonės steigėjai patiki rūpintis kasdinių įmonės reikalų tvarkymu. LR Civilinio kodekso 2.81 str. 4 d. nustato, kad juridinio asmens valdymo organų nariais gali būti tik fiziniai asmenys, o kitų organų nariais – ir fiziniai, ir juridiniai⁴. Pagal labiausiai paplitusios teisinės formos įmonių, t.y. akcinių bendrovių ir uždarytųjų akcinių bendrovių, veiklą reglamentuojantį įstatymą, vienasmenis įmonės valdymo organas yra bendrovės vadovas, o kolegialus – bendrovės valdyba.

¹ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Justicija, 2002. [179-180 p.].

² Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. VIII-1864.

³ Valstybės žinios. 2000, Nr. VIII-1864.

⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr. VIII-1864.

Kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų struktūra¹. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo (toliau – LR Akcinių bendrovių įstatymas) 19 str. 1 d. nustatyta, kad bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą.² Minėta LR Civilinio kodekso norma įtvirtina, kad įmonėje privalo būti arba vienasmenis, arba kolegialus valdymo organas, o iš LR Akcinių bendrovių įstatymo formuluotės galima spręsti, kad įmonėje visuomet privalo būti vienasmenis valdymo organas – bendrovės vadovas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių išaiškino, kad LR Civilinio kodekso ir LR Akcinių bendrovių įstatymo nuostatos reiškia tai, jog bendrovėje privalo nuolat būti sudaryti ir veikti du organai: aukščiausias organas – visuotinis akcininkų susirinkimas, ir vienasmenis valdymo organas – bendrovės vadovas. Tai yra imperatyviosios įstatymų normos, nes, nesant nurodytų organų, juridiniai asmenys negalėtų įgyti civilinių teisių, prisiimti civilinių pareigų ir jų įgyvendinti, t. y. įgyvendinti juridinio asmens teisnumo. Be to, nesant juridinio asmens organų, atitinkamas susivienijimas net negalėtų būti juridinis asmuo, nes neturėtų vienų iš svarbiausių juridinio asmens požymių: galėjimo įgyti teises ir pareigas savo vardu bei tam tikros valdymo organų sistemos (organizacinio vieningumo)³. Dėl to, pagrindinis bendrovės valdymo organas yra bendrovės vadovas, nes jis, jeigu nesudaroma vadyba, atlieka valdybos kompetencijai priskirtas funkcijas, vienvaldiškai veikia bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis.

Pagal Rusijos Federacijos Civilinio kodekso (toliau – RF Civilinis kodeksas) 53 str. 1 d. juridinis asmuo įgyja civilines teises ir atlieka civilines pareigas per savo organus, kurių veiklą reguliuoja įstatymai, kiti teisės aktai bei įmonės steigimo dokumentai. Įstatymų nustatytais atvejais juridinis asmuo gali įgyti civilines teises bei prisiimti civilines pareigas per savo dalyvius.⁴ Konkrečios formos juridinio asmens organų struktūra nustatyta RF Civiliniame kodekse bei to juridinio asmens veiklą reglamentuojančiame įstatyme. Pagal RF Civilinio kodekso 103 str., akcinės bendrovės valdymo organai yra visuotinis akcininkų susirinkimas, stebėtojų taryba, bendrovės vadovas bei valdyba.⁵ Visuotinis akcininkų susirinkimas yra pagrindinis bendrovės valdymo organas. Stebėtojų taryba (rus. – совет директоров, наблюдательный совет) yra sudaroma tokioje bendrovėje, kurioje yra daugiau kaip penkiasdešimt akcininkų. Vienasmenis bendrovės vadovas bei valdyba (rus. – правление,

¹ Valstybės žinios. 2000, Nr. VIII-1864.

² Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr.-VIII-1835.

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. kovo 26 d. nutartis c. b. UAB „Birių krovinių terminalas v. I. U. Nr. 3K-3-238/2007.

⁴ Rusijos Federacijos Civilinis kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.garweb.ru/project/law/doc/10064072/10064072-001.htm> - 35k> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

⁵ Ten pat.

дирекция) RF Civiliniame kodekse yra atpažįstami kaip vykduontieji (rus. - исполнительные) bendrovės valdymo organai.¹ Todėl galima teigti, kad tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Rusijos Federacijoje įmonės civilines teises ir pareigas įgyvendina per savo organus. Lietuvos Respublikoje valdymo organais laikomi valdyba ir bendrovės vadovas. Tačiau tai tėra sąvokų skirtumas, o pačios bendrovės vadovo arba valdybos atliekamos funkcijos ir Lietuvos Respublikoje, ir Rusijos Federacijoje yra tos pačios, t.y. kasdienis bendrovės reikalų tvarkymas.

Įmonės vadovas Rusijos Federacijoje veikia įmonės vardu be formalaus įgaliojimo, o pagal pareigas. Pagal Rusijos Federacijos Akcinių bendrovių įstatymo (toliau – RF Akcinių bendrovių įstatymas) 69 str. 1 d. kasdienėje veikloje įmonei vadovauja vienasmenis vykdomasis organas (direktorius, generalinis direktorius) arba vienasmenis vykdomasis organas ir kolegialus vykdomasis organas (valdyba, direkcija).² Vadinasi įmonės vadovas yra pirvalomas organas, o valdyba viena be įmonės vadovo negali būti sudaryta. Tačiau visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu įmonės vadovo funkcijos gali būti perduotos valdančiajai organizacijai (rus. - управляющей организации) arba individualiam verslininkui (rus. - предпринимателю). Šie asmenys įmonėje gali atlikti įmonės vadovo, kaip vienasmenio valdymo organo, funkcijas.

1. 2. Įmonės vadovų sutartinių santykių su įmone pobūdis

LR Civilinio kodekso komentare teigiama, kad su bendrovės valdymo organų nariais gali būti sudaromos darbo ar kitos sutartys.³ LR Civilinio kodekso 2.87 str. 6 d. numato, kad juridinio asmens valdymo organo narys gali sudaryti sandorį su juridiniu asmeniu, kurio organo narys jis yra.⁴ Tačiau galiojantys įstatymai nenustato, kad su bendrovės valdybos nariais sudaromos darbo sutartys. Išsakydami tokią mintį komentaro autoriai turėjo omenyje, kad su valdybos nariais galima sudaryti darbo sutartis, tačiau ne dėl pareigų, kurios yra priskirtos valdybos nariui, kaip valdymo organui, atlikti. Pavyzdžiui, tas pats asmuo įmonėje gali būti kartu ir įmonės darbuotojas ir valdybos narys. Šiuo atveju iškyla klausimas, ar valdybos nario funkcijos gali būti pripažįstamos darbo funkcijomis, ar tai tik civilinių sutarčių pagrindu atliekamos funkcijos. Tai praktiškai pakankamai svarbus klausimas, sprendžiant valdybos nario teisinės atsakomybės, atleidimo iš pareigų, atlyginimo valdybos nariams ir kitus klausimus.

¹ Ten pat.

² Rusijos Federacijos Akcinių bendrovių įstatymas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/stockcomp/>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

³ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Justicija, 2002. [180 p.].

⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr. VIII-1864.

Lietuvos Auščiausiasis Teismas savo nutartyse yra pasisakęs, kad tarp bendrovės vadovo ir bendrovės susiklosto dualistinės prigimties darbo ir civiliniai santykiai. Teismas tuo pačiu principu rėmėsi ir aiškindamas valdybos nario ir įmonės santykius, teigdamas, kad tuo atveju, kai bendrovės valdybos narys dirba bendrovėje pagal darbo sutartį (pvz. yra valdybos narys ir komercijos direktorius), tarp bendrovės ir valdybos narių susiklosto dualistinės prigimties teisiniai santykiai. Kaip darbuotoją (pavyzdžiui, komercijos direktorių) su bendrove jį sieja darbo santykiai, tačiau kaip valdybos narį – atstovavimo (pavedimo) teisiniai santykiai. Todėl galima teigti, kad tais atvejais, kai bendrovę ir valdybos narį sieja darbo teisiniai santykiai, jo darbo funkcijos yra atskiros nuo balsavimo valdybos posėdžiuose ir sprendimų valdyboje priėmimo. Tą patį teismas patvirtino ir vėlesnėje savo nutartyje teigdamas, kad, nepaisant bendrovės vadovo ir valdybos nario statuso skirtumų, valdybos nariams kaip ir bendrovės vadovui pavedama veikti bendrovės vardu ir šie santykiai kvalifikuotini pavedimo (ne darbo) teisiniais santykiais.¹

Šiuo metu Lietuvos Respublikoje galiojantis LR Akcinių bendrovių įstatymas numato, kad tik su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Nors įstatymuose nėra tiesioginio draudimo sudaryti darbo sutartis su įmonės valdybos nariais, tačiau manytina, kad jos negali būti sudaromos. Sistemiskai aiškinant LR Akcinių bendrovių įstatymo ir LR Civilinio kodekso normas bei turint omenyje, kad norma, numatanti galimybę sudaryti darbo sutartis su bendrovės vadovu, yra specialioji norma, teigtina, jog galiojantys teisės aktai nenumato galimybės sudaryti darbo sutartis su valdybos nariais, jei valdybos nario pareigos yra vienintelės darbo sutartyje numatytos darbuotojo pareigos².

Rusijos Federacijos Darbo kodekse (toliau – RF Darbo kodeksas) yra visas 43 skyrius, pavadinimu „darbo teisinių santykių su bendrovės vadovu ir kolegialaus vykdomojo organo nariais reguliavimo ypatumai“. Iš skyriaus pavadinimo būtų galima spręsti, kad su bendrovės valdybos nariais gali būti sudaromos darbo sutartys. Tačiau 273 str. 1 d., pateikiamoje sąvokoje, šio skyriaus prasme bendrovės vadovas yra tik vienasmenio valdymo organo narys, t.y. direktorius, generalinis direktorius. RF Darbo kodekso 275 str. numatyta, kad darbo sutartis sudaroma su bendrovės vadovu kaip vienasmeniu valdymo organu, tačiau valdybos nariai nėra minimi. RF Darbo kodekso 281 str. kalbama apie tai, kad federaliniais įstatymais, įmonės steigimo dokumentais kolektyvinio valdymo organo nariams, sudariusiems darbo sutartis, gali būti išplėstas šio kodekso 43 skyriuje nustatytų darbo reglamentavimo

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 spalio 27 d. nutartis c. b. AB „Dirbtinis pluoštas v. G. Pukas ir AB „Holdinginė tekstilės korporacija“. Nr. 3K-3-480/2004.

² L. Ščukas. Valdybos nario statusas ir atsakomybė. [interaktyvus]. prieiga: http://www.infoverslui.lt/index.php?cid=50&new_id=576. [žiūrėta 2008 balandžio 4 d.]

ypatumų taikymas.¹ Tačiau tam, kad būtų galima valdybos nariams taikyti šio skyriaus normas, reikia nustatyti tam tikras juridiskai reikšmingas aplinkybes. Visų pirma, įmonės steigimo dokumentuose turi būti sąlyga apie tai, kad valdybos nariams taikomos RF Darbo kodekso normos, nustatančios įmonės vadovo darbo santykių ypatumus. Šie ypatumai gali būti taikomi ir pilna apimtimi, ir iš dalies, o jų ribos turi būti įtvirtintos steigimo dokumentuose. Antra, turi būti sudaryta darbo sutartis su valdybos nariu, kurioje įtvirtinta, kad jam taikomi minėti, steigimo dokumentuose nustatyti, ypatumai.²

Kitas įmonės vadovas yra vienasmenis valdymo organas – bendrovės vadovas, kurio pareigybė gali būti vadinama įvairiai: generalinio direktoriaus, direktoriaus, prezidento ir pan. Akcinių bei uždarytųjų akcinių bendrovių vadovas yra privalomas valdymo organas, kuris santykiuose su kitais asmenimis vienvaldiškai veikia bendrovės vardu. Jeigu bendrovėje valdyba nėra sudaroma, jos funkcijas atlieka įmonės vadovas³. Individualios įmonės vadovas yra vienasmenis valdymo organas, kuriuo gali būti pats individualios įmonės savininkas ar kitas asmuo, kurį savininkas paskiria veikti įmonės vardu. Nors teisės doktrinoje įmonės vadovais gali būti pripažinti ir keli skirtingi valdymo organai, tačiau pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius įstatymus, tik įmonės vadovą kaip vienasmenį valdymo organą (prezidentą, direktorių, generalinį direktorių) ir įmonę sieja darbo teisiniai santykiai. LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d. yra tiesiogiai įtvirtinta nuostata, kad su įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis.⁴ Individualių įmonių įstatymas, tais atvejais, kai įmonės savininkas nusprendžia vadovavimą perduoti kitam asmeniui, leidžia su vadovu sudaryti darbo arba civilinę sutartį⁵.

Jau buvo minėta, kad Rusijos Federacijoje akcinių bendrovių valdymą vykduojantys organai yra valdyba ir vienasmenis bendrovės vadovas. Be to, vienasmeniu vykdančiuoju valdymo organu gali būti ir bendrovės samdomas atskiras juridinis asmuo. Rusijos Federacijos Akcinių bendrovių įstatymo (toliau – RF Akcinių bendrovių įstatymas) 69 str. 3 d. 2 p. įtvirtinta, kad vienasmenio valdymo organo (direktoriaus, generalinio direktoriaus), valdybos narių, valdančios organizacijos teises ir pareigas nustato šis įstatymas, kiti teisės aktai ir sutartis, sudaroma tarp bendrovės ir kiekvieno organo nario.⁶ Šiame straipnyje nėra užsimenama, ar su įmonės vadovais sudaroma darbo sutartis. Tačiau RF Darbo

¹ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

² Е. Мартиросян. Управление персоналом. 2000. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.hrm.ru/db/hrm/2F419D0CFBF86CC5C3256AAB0041BD3D/category.html>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 15 d.].

³ Valstybės žinios. 2000, Nr.-VIII-1835.

⁴ Ten pat.

⁵ Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. IX-1805.

⁶ Rusijos Federacijos Akcinių bendrovių įstatymas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/stockcomp/>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

kodekso 275 str. 1 d. yra norma, numatanti, kad su bendrovės vadovu (vienasmeniu organu) sudaroma darbo sutartis.¹

Apibendrinant, galima teigti, kad tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Rusijos Federacijoje su įmonės vadovais, kaip vienasmeniais valdymo organais, yra sudaromos darbo sutartys. Skiriasi tik valdybos narių santykiai su įmone, nes Rusijos Federacijoje tai gali būti darbo santykiai, o Lietuvos Respublikoje darbo sutartys dėl tiesioginių valdybos nario pareigų nėra sudarinėjamos. Todėl toliau šiame darbe bus analizuojami įmonės ir jos vadovo, kaip vienasmenio valdymo organo, teisiniai santykiai.

1. 3. Įmonės vadovo kompetencija

1. 3. 1. Lietuvos Respublika

Įmonės vadovo buvimas neatsiejama bendrovės organizacinės sistemos dalimi suteikia galimybę jai funkcionuoti, įgyvendinti savo teises bei vykdyti pareigas. Dėl šios priežasties dalį savo teisių ir pareigų įmonės vadovas įgyja *ex officio*, t.y. įstatymo pagrindu. Tačiau, atsižvelgiant į verslo laisvės principą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 46 str. 1 d.), įmonių rūšių ir jų veiklos ypatumus, visų įmonės vadovo teisių ir pareigų numatyti įstatyme neįmanoma ir tą daryti nėra būtina. Visos kitos įmonės vadovų teisės ir pareigos, kurios nėra nustatytos įstatyme, gali būti įtvirtintos įmonės vadovo darbo sutartyje, įmonės veiklos dokumentuose – jos įstatuose, steigimo sutartyje, įmonės vadovo darbo reglamente ir kituose įmonės vidaus dokumentuose. Taigi, įmonės vadovo kompetenciją, t.y. jo teises ir pareigas, nustato šie šaltiniai: įstatymai, darbo sutartis ir įmonės veiklos dokumentai².

LR Civiliniame kodekse yra įtvirtintos esminės valdymo organų funkcijos, tačiau, ar jos bus priskiriamos bendrovės vadovui, ar kitam valdymo organui, priklausys nuo juridinių asmenų veiklą reglamentuojančių įstatymų. Be to, kitokia kompetencija gali būti nustatyta juridinio asmens steigimo dokumentuose ir ji gali skirtis nuo nurodytos konkrečias juridinių asmenų teises formas reglamentuojančiuose įstatymuose, išskyrus atvejus, kai įstatymų normos yra imperatyvios.

LR Akcinių bendrovių įstatymas įtvirtina bendrą principą, kad bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei (37 str. 8 d.). Apibendrinant

¹ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

² A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [269 p.].

atskiras LR Akcinių bendrovių įstatymo ir LR Civilinio kodekso nuostatas, galima išskirti šiuos pagrindinius bendrovės vadovo kompetencijai priskiriamus klausimus: bendrovės veiklos organizavimas bei jos tikslų įgyvendinimas; metinės finansinės atskaitomybės sudarymas ir bendrovės metinio pranešimo parengimas; informacijos ir dokumentų pateikimas visuotiniam akcininkų susirinkimui, stebėtojų tarybai ir valdybai; informacijos pateikimas akcininkams; atstovavimas bendrovei teisme ar arbitraže; sutarčių bendrovės vardu sudarymas ir kt. Bendrovės vadovas, įgyvendindamas jam įstatymų bei bendrovės įstatų suteiktas teises ir vykdydamas jam priskirtas pareigas, veikia savarankiškai, tačiau atsižvelgdamas į bendrovės įstatuose numatytus apribojimus¹.

Reikia pabrėžti, kad įmonės vadovo kompetenciją įtvirtina ne tik civilinės teisės normos. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – LR Darbo kodeksas) 24 str. įmonės vadovas įvardijamas, kaip darbdaviui atstovaujantis asmuo tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose darbo santykiuose. Tai reiškia, kad bendrovės vadovas turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius². Bendrovės vadovo kompetencijai priskiriamos šios jo, kaip bendrovės administracijos darbuotojo, funkcijos: darbuotojų priėmimas ir atleidimas iš darbo, darbo sutarčių su jais sudarymas ir nutraukimas, nuobaudų ir paskatinių jiems skyrimas. Kadangi įmonės vadovas atstovauja darbdaviui tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose darbo santykiuose, jis privalo laikytis LR Darbo kodekso 229 str. įtvirtintų darbdavio pareigų: tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais. Tai tik pagrindinės įmonės vadovo, kaip administracijos darbuotojo, pareigos.³ Jos gali būti įtvirtintos ir kituose LR Darbo kodekso straipsniuose, įvairaus lygio norminiuose teisės aktuose: darbo tvarkos taisyklėse, įmonės steigimo sutartyse, nuostatuose ar įstatuose, tarnybos ar drausmės statutuose, socialinių partnerių susitarimuose, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose. Kadangi įmonės vadovas su kitais administracijos pareigūnais vykdo įmonės operatyvųjį valdymą, jo pareigas taip pat apibrėžia pareigybės aprašymai, pareiginės instrukcijos, pareiginiai nuostatai. Konkrečios įmonės vadovo pareigos gali būti nustatytos ir su juo sudaromoje darbo sutartyje.

Įmonės vadovo buvimas valdymo organu lemia tai, kad jam privaloma laikytis specifinių pareigų, kurias nustato civilinės teisės įstatymai. Visų pirma, įmonės vadovas privalo veikti sąžiningai ir protingai bendrovės ir kitų jos organų atžvilgiu. Ar bendrovės vadovas veikia sąžiningai ir protingai, nustatoma atsakant į klausimą, ar jis elgiasi taip, kaip

¹ Žinynas. Bendrovių valdymas. Sudarytojas: Advokatų kontora Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai. Verslo žinios, 2005. [8.5.].

² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Justicija, 2004. [103 p.].

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

elgtusi apdairus asmuo tokiomis pačiomis aplinkybėmis, ir ar jis elgiasi *bona fide* bendrovės atžvilgiu. Antra, įmonės vadovą ir įmonę sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tai reiškia, kad įmonės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais¹. Jis privalo vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams. Trečia, įmonės vadovas turi būti lojalus ir laikytis konfidencialumo (*duty of loyalty*). Ši pareiga reiškia, kad įmonės vadovas turi elgtis taip, kad informacija, sudaranti komercinę, gamybos ar profesinę paslaptį, nebūtų atskleista kitiems asmenims. Kitiems asmenims taip pat neturėtų būti atskleista informacija, kuri galėtų pakenkti bendrovei ar suteikti tam tikrų privalumų ją gavusiam, palyginti su bendrove².

Minėti pareigų standartai paprastam darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį nėra taikomi. Pagrindinės jo pareigos yra vykdyti tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją bei paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tuo tarpu įmonės vadovas tam tikra apimtimi privalo paklusti ir bendrovėje nustatytai darbo tvarkai, ir laikytis pareigų, kurias įstatymai nustato įmonės valdymo organams. Todėl galima teigti, kad įmonės vadovo kompetencija yra daug platesnė nei paprasto darbuotojo, o jo pareigų vykdymui taikomi daug griežtesni reikalavimai.

Dauguma įmonės vadovo funkcijų yra nustatytos LR Civiliniame ir Darbo kodeksuose bei LR Akcinių bendrovių įstatyme. Tai leidžia daryti išvadą, kad įmonės vadovo, kaip asmens, dirbančio pagal darbo sutartį, ir paprasto įmonės darbuotojo teisės ir pareigos yra nustatomos skirtingais norminiais teisės aktais. Įmonės vadovo kompetenciją nustato įstatymai, steigimo dokumentai, lokalieji aktai, o paprasto darbuotojo – paprastai tik lokalieji juridinio asmens teisės aktai: darbo tvarkos taisyklės, pareiginiai nuostatai, instrukcijos ir kt.³

1. 3. 2. Rusijos Federacija

Rusijos Federacijoje įmonės vadovo kaip valdymo organo teisės ir pareigos yra įtvirtintos RF Civiliniame kodekse, RF Akcinių bendrovių įstatyme, kituose teisės aktuose bei sutartyje tarp bendrovės ir jos vadovo. RF Civilinio kodekso 103 str. 3 d. 1 p. nustatyta, kad bendrovės vadovas atlieka kasdienį bendrovės valdymą ir yra atskaitingas stebėtojų tarybai bei visuotiniam akcininkų susirinkimui.⁴ Rusijos Federacijoje bendrovės vadovas kaip ir Lietuvos Respublikoje privalo veikti bendrovės interesais sąžiningai ir protingai. Pagal RF Akcinių

¹ A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [286 p.].

² Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Justicija, 2002. [193-194 p.].

³ T. Bagdanskis. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. Jurisprudencija. Mokslo darbai 56(48), 2004. [89 p.].

⁴ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

bendrovių įstatymą bendrovės vadovas be įgaliojimo veikia bendrovės vardu, t.y. atstovauja bendrovės interesams, bendrovės vardu sudaro sandorius, tvirtina darbuotojų etatus, leidžia įsakymus ir nurodymus, kuriuos turi vykdyti visi darbuotojai¹.

Rusijos Federacijos autoriai savo darbuose siūlo bendrovės vadovo teises ir pareigas suskirstyti į dvi grupes. Vienai grupei priklauso jau minėtos bendrovės vadovo teisės ir pareigos, kurios išplaukia iš jo, kaip vykdomojo bendrovės organo statuso. Kitai grupei priskiriamos teisės ir pareigos, kurias bendrovės vadovui priklauso kaip darbuotojui, veikiančiam darbdavio vardu. Teisės aktai, nustatantys bendrovės vadovo kaip darbuotojo teises ir pareigas, vadovaujantis RF Darbo kodekso 274 str. yra: RF Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, bendrovės steigimo dokumentai, darbo sutartis.² Bendrosios darbuotojų teisės ir pareigos yra įtvirtintos FR Darbo kodekso 21 str. Pagal šį straipsnį bendrovės vadovas kaip ir bet kuris kitas darbuotojas turi teisę: sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį; teisę į darbo sutartimi sulgytą darbą; teisę į darbo vietą; teisę į poilsį; pilną ir patikimą informaciją apie darbo sąlygas; profesinį rengimą, parengimą ir kvalifikacijos paaugštinimą; teisę į būtinajį socialinį draudimą ir kitas. Tačiau bendrovės vadovas toli gražu turi ne visas darbuotojams priskiriamas teises. Pavyzdžiui, jis neturi teisės dalyvauti streike. Be to, bendrovės vadovas kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų priėmimo dalyvauja ne kaip bendrovės darbuotojas, o kaip bendrovės vadovas. Tačiau įmonės vadovas yra laisvas stoti į profesinę sąjungą tiek, kiek dalyvavimas joje liečia jo darbinių teisių, laisvių ir teisėtų interesų įgyvendinimą.³ RF Darbo kodekso 21 str. 2 d. nustato šias darbuotojo pareigas: sąžiningai atlikti savo darbinės pareigas, nustatytas jo darbo sutartyje; laikytis darbo tvarkos taisyklių; laikytis darbinės disciplinos; laikytis darbo saugos taisyklių ir kt.

Įmonės vadovo teisės ir pareigos, tiek tos, kurios jam priskirtos kaip valdymo organui, tiek kaip bendrovės darbuotojui, yra vienos su kitomis betarpiškai susijusios. Galima paminėti, kad, skirtingai nei RF Darbo kodeksas, LR Darbo kodeksas nesistemina darbuotojų ar darbdavių teisių ir pareigų viename straipsnyje, o jos išplaukia iš viso kodekso. Nagrinėjant Rusijos Federacijos įstatymus, galima pastebėti, kad jie žymiai mažiau detalizuoja bendrovės vadovo, kaip valdymo organo, teises ir pareigas nei Lietuvos Respublikos teisės aktai. Lietuvos Respublikoje dauguma bendrovės vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo pagrindu. Tuo tarpu Rusijos Federacijoje jo teisių ir pareigų apimtis daugiausiai priklauso nuo įmonės steigiamųjų dokumentų, nes pagal bendrąją taisyklę, jo kompetencijai priskirti visi su

¹ Rusijos Federacijos Akcinių bendrovių įstatymas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/stockcomp/>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.]. [69 str. 2 d. 3 p.].

² Строгович Ю. Н. Руководитель организации: права, обязанности, ответственность. 2003. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.dis.ru/kp/arhiv/2003/8/5.html>> [žiūrėta 2008 balandžio 21 d.].

³ Ten pat.

bendrovės valdymu susiję klausimai, kurie neįeina į išimtinę visuotinio akcininkų susirinkimo ar stebėtojų tarybos kompetenciją¹.

1. 4. Įmonės vadovo teisinis statusas

1. 4. 1. Lietuvos Respublika

Įmonės vadovo teisinio statuso kalusimas yra svarbus atskiriant, kokia teisė konkrečiu atveju reguliuoja įmonės ir jos vadovo santykius. Kadangi vadovas yra ir įmonės valdymo organas ir darbuotojas, tam tikrais atvejais iškyla problema nustatant, ar juos sieja civiliniai, ar darbo teisiniai santykiai. Visų pirma, civilinių ir darbo santykių atskyrimas aktualus sprendžiant vadovo atsakomybės klausimą, kadangi civilinė atsakomybė ir materialinė atsakomybė pagal darbo teisę Lietuvos Respublikoje skiriasi. Darbo teisė pripažįstama savarankiška teisės šaka, todėl darbuotojo materialinė atsakomybė prieš darbdavį nustatoma ne pagal civilinės, o pagal darbo teisės taisykles. Civilinei atsakomybei būdingas visiško nuostolių atlyginimo principas, su tam tikromis išimtimis, kai įstatymai ar sutartis nustato ribotą atsakomybę. Šis principas reiškia, kad nukentėjusiajam turi būti atlyginta tiek, kiek jis iš tiesų prarado². Todėl nustatius, kad vadovo atsakomybės klausimas turi būti sprendžiamas pagal civilinės atsakomybės taisykles, jam tektų ne tik visiškai atlyginti įmonei tiesiogiai savo veiksmais padarytą turtinę bei neturtinę žalą, bet ir jos negautas pajamas. Tačiau kitokia situacija būtų, jeigu įmonės vadovo atsakomybės klausimas būtų sprendžiamas pagal darbo teisės taisykles. LR Darbo kodeksas nustato ribotą darbuotojo materialinę atsakomybę. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus tam tikrus kodekse nustatytus atvejus.³ Tai reiškia, kad jeigu sprendžiant įmonės vadovo atsakomybės klausimą būtų vadovaujama darbo įstatymais, jam tektų taip pat atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą, įskaitant negautas pajamas, tačiau žalos atlyginimo dydis būtų ribojamas jo trimis vidutiniais mėnesiniais darbo užmokesčiais.

Kitas svarbus aspektas, dėl kurio yra tikslinga nustatyti įmonės vadovo teisinį statusą, – tai jo atleidimo iš darbo pagrindas. Jeigu būtų pripažįstama, kad įmonę ir jos vadovą sieja darbo teisiniai santykiai, tektų daryti išvadą, kad vadovas gali būti atleistas iš darbo tik Darbo kodekse numatytais atleidimo iš darbo pagrindais. Tai galėtų komplikuoti įmonės padėtį, nes nepavykus pritaikyti LR Darbo kodekse numatytų atleidimo iš darbo pagrindų,

¹ Rusijos Federacijos Akcinių bendrovių įstatymas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/stockcomp/>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.]. [69 str. 2 d. 1 p.].

² Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Justicija, 2003. [346 p.].

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [254 str.].

vadovas ir toliau dirbtų, o įmonė ir jos akcininkai būtų priversti ilgą laiką toleruoti, pavyzdžiui, nesąžiningo ar nekvalifikuoto vadovo veiklą, kenkiančią ir įmonės, ir akcininkų interesams.¹

Lietuvos Respublikoje įmonės vadovo teisinis statusas gana ilgą laiką buvo neaiškus ir dvirpasmiškas. Tokią situaciją nulėmė nevienodas LR Akcinių bendrovių įstatymo normų, susijusių su įmonės vadovo ir įmonės sutartiniais santykiais reglamentavimas. Pačioje pirmoje LR Akcinių bendrovių įstatymo redakcijoje tiesiogiai nebuvo nustatyta, kokia sutartis – darbo ar civilinė – turi būti sudaryta su įmonės vadovu, tik 29 str. 1 d. pasakyta, kad bendrovės administracijos darbuotojai yra jos buveinės (centrinio valdymo aparato), centrinio valdymo tarnybų darbuotojai, taip pat struktūrinių padalinių vadovai ir jų pavaduotojai.² Administracijos darbuotojams vadovauja administracijos vadovas (prezidentas, generalinis direktorius, direktorius). Toks reglamentavimas leido daryti išvadą, kad administracijos vadovas buvo laikomas bendrovės darbuotoju. Šio įstatymo 17 str. 1 d. nustatė, kad bendrovės valdymo organai yra visuotinis akcininkų susirinkimas, stebėtojų taryba ir valdyba. Tos pačios straipsnio dalies antrame sakinyje nustatyta, kad bendrovė gali samdyti administraciją ir administracijos vadovą.³ Tokia šios straipsnio dalies formuluotė galėjo sukelti tam tikrų abejonių, ar šis įstatymas apskritai pripažino administracijos vadovą valdymo organu, ir, laikantis tokios nuomonės, galima būtų daryti išvadą, kad administracijos vadovo atsakomybės bei atleidimo iš pareigų klausimai galėjo būti sprendžiamas tik vadovaujantis darbo įstatymais. Kita vertus, reiktų atsižvelgti į tai, kad šios normos buvo išdėstytos 17 str., pavadinimu „valdymo organai“, todėl administracijos vadovą būtų galima laikyti valdymo organu ir tokiu atveju vėl būtų buvę neaišku, kokie santykiai – darbo ar civiliniai – reguliuoja jo atsakomybės ir atleidimo iš pareigų pagrindų klausimą.

Vėlesnės 1994 m. liepos 5 d. LR Akcinių bendrovių įstatymo redakcijos 18 str. 1 d. jau nustatė, kad administracija, t.y. ir jos vadovas, yra valdymo organas. O pagal 29 str. 6 ir 8 d. administracijos vadovas buvo bendrovės valdymo organas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis. Šio įstatymo 29 str. 12 d. įtvirtino, kad administracijos vadovas ir darbuotojai Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso (toliau – LR Darbo įstatymų kodeksas) nustatyta tvarka privalo bendrovei atlyginti nuostolius, padarytus dėl jų kaltės.⁴ Darbo įstatymų kodekse nustatytos materialinės atsakomybės taisyklės „atliko meškos paslaugą“ ir leido ne vienam nesąžiningam akcinės bendrovės administracijos vadovui, padariusiam žalą bendrovei ar net ją

¹ A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [265 p.].

² Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 1990, Nr. I-45. [29 str. 1 d.].

³ Ten pat. [17 str. 1 d.].

⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinio. 1994, Nr. 102-2050.

sužlugdžiusiam, išvengti atsakomybės arba atsipirkti juokingai maža, palyginti su padarytais bendrovei nuostoliais, atsakomybės suma.¹

Situacija šiek tiek pasikeitė, kai buvo priimta 1998 m. kovo 19 d. LR Akcinių bendrovių įstatymo redakcija. Šio įstatymo 29 str. 4 d. numatė, kad su administracijos vadovu gali būti sudaroma darbo sutartis arba tuo atveju, kai jis turi patentą teikti vadovavimo paslaugas – vadovavimo sutartis². Neliko normos, pagal kurią administracijos vadovo atsakomybės klausimas turėjo būti sprendžiamas LR Darbo įstatymų kodekso nustatyta tvarka. Be to, 29 str. 11 d. buvo įtvirtinta, administracijos vadovo atsakomybė už bendrovės patirtą žalą, į kurią įėjo ir negautas pelnas. Kadangi tuo metu galiojęs LR Darbo įstatymų kodeksas nenumatė, kad į žalos dydį įeina ir negautas pelnas, o darbuotojo materialinė atsakomybė buvo ribojama vieno mėnesio vidutiniu darbo užmokesčiu, galima daryti išvadą, jog LR Akcinių bendrovių įstatymas įtvirtino civilinę administracijos vadovo atsakomybę bendrovei, nors pastarasis dirbdavo pagal darbo sutartį. Taigi, ši Akcinių bendrovių įstatymo redakcija nustatė palankesnes sąlygas bendrovėms. Tačiau pasak profesoriaus V. Mikelėno, neapseita be „lietuviškojo dviračio“ išradimo, kadangi: visų pirma, neaišku, kodėl ta pati veikla vienu atveju turėtų būti vykdoma pagal darbo, o kitu – pagal vadovavimo sutartį; antra, neaišku, kokios civilinės sutarties rūšies taisyklės reikėjo taikyti vadovavimo sutarčiai – pavedimo, paslaugų ar dar kurios kitos³.

Toks įstatyminis reguliavimas galiojo iki 2001 m. liepos 1 d., kol įsigaliojo 2000 m. liepos 13 d. LR Akcinių bendrovių įstatymas, nustatęs, kad su administracijos vadovu sudaroma tik darbo sutartis, o į žalos atlyginimo dydį įtrauktas ir negautas pelnas.

Taigi, galima sakyti, kad dėl nevienodo LR Akcinių bendrovių įstatymo reglamentavimo praktikoje kildavo nemažai problemų nustatant, kokius teisės aktus taikyti įmonės vadovo atsakomybės, atleidimo iš pareigų klausimais. Viena didžiausių problemų, su kuria susidurdavo žemesniųjų instancijų teismai taikydami ir aiškindami įmonės vadovo ir įmonės santykius reguliuojančias teisės normas, buvo įmonės vadovo teisinio statuso neteisingas kvalifikavimas. Tam tikrą aiškumą įnešė 2001 m. spalio 16 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* Nr. 3K-7-706/2001, kuri buvo esminė formuojant teismų praktiką šiuo įmonės vadovo teisinio statuso klausimu. Šioje byloje teismas atskleidė įmonės vadovo ir įmonės santykių kompleksiskumą, kuris pasireiškia tokiais ypatumais.

¹ A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [267 p.]

² Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinio. 1994, Nr. 102-2050.

³ A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [267 p.]

- Administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. LR Akcinių bendrovių įstatymas nustato, kad su įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis. Bendrovės vadovas pradeda eiti pareigas nuo jo išrinkimo, jeigu su juo sudarytoje sutartyje nenustatyta kitaip. Taigi bendrovės vadovas yra jos darbuotojas, kuriam mokamas darbo užmokestis.
- Tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Visa tai lemia įmonės vadovo kaip valdymo organo padėtis įmonėje.
- Administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą.

Šie administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Tuo pačiu pažymėtina, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Tokiu būdu, išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai¹.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, išaiškindamas, kad tai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai, vis dėlto nepaneigė dualistinio įmonės ir jos vadovo tarpusavio santykių pobūdžio. O vėlesnėje savo nutartyje tai patvirtino konstatuodamas, jog bendrovės vadovų, dirbančių pagal darbo sutartį, teisinė padėtis yra specifiška. Viena vertus, bendrovės vadovai įstatymų pripažįstami bendrovių darbuotojais ir jiems yra taikomos kai kurios darbo įstatymų nuostatos. Kita vertus, bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinis statusas yra reglamentuojamas civilinės teisės normų, taikomų akcinių bendrovių organų veiklai.²

1. 4. 2. Rusijos Federacija

Iki įsigaliojant naujajam 2001 m. gruodžio 30 d. RF Darbo kodeksui, nei RF Akcinių bendrovių įstatymas, nei 1971 m. RF Darbo įstatymų kodeksas tiesiogiai neįtvirtino, kokios teisinės prigimties sutartis turi būti pasirašyta tarp įmonės ir jos vadovų. Tačiau RF

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* Nr. 3K-7-706/2001.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *J. Kakura v. UAB „Kivija“* Nr. 3K-3-191/2005.

Akcinių bendrovių įstatyme buvo norma, nustatanti, kad santykiai tap įmonės ir vienasmenio vykdančiojo organo (direktoriaus, generalinio direktoriaus) ir kolektyvinio vykdančiojo organo narių (valdybos, direkcijos) veikia Rusijos Federacijos darbo teisės įstatymai tiek, kiek jie neprieštarauja RF Akcinių bendrovių įstatymui.¹ Todėl, nors įstatymai tiesiogiai neįtvirtino, kad su įmonės vadovais sudaromos darbo sutartys, įmonės ir jos vadovo teisiniai santykiai tradiciškai buvo laikomi darbo santykiais.

1994 m. liepos 10 d. Rusijos Federacijos Prezidento įsaku Nr. 1200 „Apie kai kurias priemones aprūpinant valsybinį ekonomikos valdymą“ pirmą kartą buvo apibūdinti bendrovės ir jos vadovo santykiai. Pagal šį įsaką bendrovę ir jos vadovą sieja civiliniai-teisiniai (rus. гражданско-правовые) santykiai, tačiau šis teisės aktas buvo skirtas reguliuoti valstybinių įmonių veiklą, todėl Rusijos Federacijoje vis dar kildavo paradoksalių situacijų, kai civilinė teisė nustatė įmonės vadovo išrinkimo ir atleidimo iš pareigų tvarką, o teismų praktikoje pastoviai laikomasi reikalavimų, kad įmonės vadovo santykiai pasibaigia tik RF Darbo įstatymų kodekso nustatytais pagrindais.²

Rusijos Federacijos mokslininkų darbuose aiškinant įmonės vadovo teisinį statusą, buvo teigiama, kad akivaizdu, jog įmonės vadovas, kaip ir bet kuris darbuotojas, atlieka pastovią darbo funkciją, o ne siekia tam tikro materialaus rezultato, kas būdinga civilinių sutarčių šalims. Įmonės vadovas yra pavaldus įmonei, privalo laikytis vidinės darbo tvarkos (o ne atlikti darbą savo rizika) ir už savo darbą gauna atlyginimą. Taigi, santykiai tarp vadovo ir įmonės pagal savo požymius atitinka darbo teisinius santykius ir turi būti reguliuojami darbo teisės normomis. Todėl teisiškai teisinga yra po įmonės vadovo išrinkimo sudaryti su juo darbo sutartį, kuri iš vienos pusės garantuoja įmonės vadovo darbinės teises, o iš kitos – leidžia padidinti, išplėsti jo atleidimo iš darbo pagrindus pačioje darbo sutartyje³.

Aiškinant RF Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtintą visišką įmonės vadovų materialinę atsakomybę už žalą, padarytą įmonei, Rusijos Federacijos teisės darbuose buvo teigiama, kad civilinė teisė įveda dar vieną atsakomybės rūšį, kuri yra kitos teisės srities reguliavimo dalykas, t.y. darbo teisės reguliavimo dalykas. Kadangi įmonės vadovų veiksmams (neveikimu) gali būti padaroma žymiai didesnė žala įmonei, pačiuose darbo įstatymuose turėtų būti įtvirtintos normos, ženkliai padidinančios vadovų materialinę atsakomybę⁴.

¹ Отв. редакторы – Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. Трудовое право России. Инфра М-Норма, 1998. [337 p.].

² Е. Мартиросян. Управление персоналом. 2000. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.hrm.ru/db/hrm/2F419D0CFBF86CC5C3256AAB0041BD3D/category.html>. [žiūrėta 2008 balandžio 6 d.].

³ Е. Мартиросян. Управление персоналом. 2000. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.hrm.ru/db/hrm/2F419D0CFBF86CC5C3256AAB0041BD3D/category.html>.

⁴ Ответственность директора за убытки, причиненные хозяйственному обществу. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < <http://www.efremov-partners.ru/articles/detail.php?ID=1382>. [žiūrėta 2008 m. balandžio 13 d.].

2002 m. vasario 1 d. įsigaliojusiame naujajame RF Darbo kodekse atsirado naujas skyrius, kuris pradėjo reguliuoti bendrovės ir jos vadovų darbo teisinius santykius. 278 str. buvo įtvirtinti papildomi pagrindai, kuriais gali būti nutraukta darbo sutartis su bendrovės vadovu, t.y. ne tik tie, kaurie būtini paprastą darbuotoją atleidžiant iš darbo, bet ir galimybė atitinkamo bendrovės organo sprendimu bet kada atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų, t.y. pagrindai, atitinkantys RF Akcinių bendrovių įstatymo reguliavimą¹. Be to, už žalą padarytą bendrovei savo veiksmais (neveikimu) įmonės vadovas, pagal šį kodeksą, atsako visiškai, t.y. darbo teisės normomis realizuojamas visiško nuostolių atlyginimo principas. Toks teisinis reglamentavimas praktiškai padeda išvengti neaiškumo, kurios teisės šakos, civilinės ar darbo, įstatymai turi būti taikomi, sprendžiant įmonės vadovo atsakomybės, bei atleidimo iš darbo klausimus.

Tačiau tai, kad įmonės vadovo darbo santykiai tiesiogiai reguliuojami RF Darbo kodekse, nereiškia, kad jis tėra paprastas darbuotojas įmonėje dirbantis pagal darbo sutartį. Be darbo funkcijų pagal darbo sutartį, įmonės vadovas atlieka savo, kaip įmonės valdymo organo funkcijas. Vadovaujantis RF Darbo kodekso 273 str. ir RF Civilinio kodekso 53 str. 1 p. įmonės vadovas atlieka bendrovės valdymą, t.y. vykdo vienasmenio valdymo organo funkcijas, bendrovės vardu atlieka teisiškai reikšmingus veiksmus. Veikdamas pagal darbo sutartį su bendrove, vadovas nustatyta tvarka realizuoja juridinio asmens, kaip civilinės apyvartos dalyvio, teises ir pareigas. Tuo pačiu įmonės vadovas vykdo darbdavio teises ir pareigas, atsirandančias darbo santykiuose su darbuotojais, organizuoja gamybinio proceso valdymą. Pagal RF Civilinio kodekso 53 str. 3 d. atstovaudamas bendrovę jos vardu vadovas turi veikti bendrovės interesais sąžiningai ir protingai. Nuo bendrovės vadovo profesionalumo priklauso organizacijos tikslų tinkamas įgyvendinimas bei turto apsauga. Be to, įgaliojimai, kuriais bendrovės vadovas naudojasi, turi būti įgyvendinti taip, kad pateisintų bendrovės savininkų lūkesčius. Dėl to, Rusijos Federacijos Konstitucinis Teismas išaiškino, kad įstatymų leidėjas turi teisę nustatyti specialias taisykles bendrovės vadovo darbo sutarties nutraukimui. Tai negali būti traktuojama kaip teisės kiekvienam laisvai disponuoti savo darbinėmis galimybėmis, pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją pažeidimas. Taip pat tai nėra RF Konstitucijos 19 str. garantuojamos lygybės prieš įstatymą ir teismą pažeidimas².

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad Rusijos Federacijoje, kaip ir Lietuvoje yra pripažįstamas įmonės vadovo santykių dualizmas, kai iš vienos pusės įmonės vadovas yra įmonės darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, o iš kitos – įmonės vadovas yra įmonės valdymo organas, kurio teises ir pareigas nustato civiliniai įstatymai. Skirtumas tarp

¹ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

² Ответственность директора за убытки, причененные хозяйственному обществу. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.efremov-partners.ru/articles/detail.php?ID=1382>>. [žiūrėta 2008 m. balandžio 13 d.].

Lietuvos ir Rusijos Federacijos įstatyminio reguliavimo yra tas, kad įmonės vadovo statusui reikšmingų klausimų išsprendimas, t.y. materialinės atsakomybės bei atleidimo iš darbo, yra pilna apimtimi ir tiesiogiai įtvirtintas RF Darbo kodekse.

2. ĮMONĖS VADOVO DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ SU ĮMONE SPECIFIKA

2. 1. Civilinių ir darbo sutarčių su įmonės vadovu santykis

Jau buvo minėta, kad ankstesnėse LR Akcinių bendrovių įstatymų redakcijose tarp įmonės ir jos vadovų buvo leidžiama sudaryti ne tik darbo, bet ir civilines sutartis. Todėl kyla natūralus klausimas, ar įstatymiais reglamentavimui leidus, šie santykiai galėtų būti reguliuojami civilinėmis sutartimis tokiu būdu juose išvengiant dualizmo. Kadangi Lietuvos Respublikos teismų praktikoje įmonės vadovo santykiai su įmone savo esme yra traktuojami kaip pavedimo teisiniai santykiai, reikėtų panagrinėti, ar su įmonės vadovu galima būtų sudaryti pavedimo, o ne darbo sutartį. Be to, pagal LR Civiliniame kodekse įtvirtintą paslaugų sutarties sampratą, galima rasti sąsają tarp šios sutarties ir įmonės vadovo darbo sutarties. Todėl reikėtų nustatyti, kokie bendri bruožai sieja pavedimo ir paslaugų sutartis su įmonės vadovo darbo sutartimi.

Pagal LR Darbo kodekso 93 str. darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu¹. Šioje sąvokoje pateikti pagrindiniai darbo sutarties požymiai, kurie formuluojami kaip pagrindinės darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio pareigos.

Pavedimo teisinius santykius reglamentuoja LR Civilinio kodekso XXXVI skyrius „Pavedimas“. LR Civilinio kodekso 6.756 str. 1 d. nustato, kad pavedimo sutartimi viena šalis (įgaliotinis) įsipareigoja kitos šalies (įgaliotojo) vardu ir lėšomis atlikti tam tikrus teisinius veiksmus su trečiaisiais asmenimis.² Pavedimo sutartis gali būti atlygintinė ir neatlygintinė. Galioja prezumpcija, kad tais atvejais, kai pavedimo sutarties šalys yra fiziniai asmenys, pavedimo sutartis yra neatlygintinė, išskyrus, kai įgaliotinio atliekami teisiniai

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

² Valstybės žinios. 2000, Nr. VIII-1864.

veiksmai yra įgaliojimo profesinė ar verslo veikla¹. Taip pat preziumuojama, kad pavidimo sutartis yra atlygintinė, kai viena arba abi pavidimo sutarties šalys yra verslininkai.

Galima išskirti keletą pavidimo ir darbo sutarties su įmonės vadovu bendrų bruožų. Visų pirma, viena iš pavidimo sutarties šalių, kaip ir darbo sutarties su įmonės vadovu, gali būti fizinis asmuo, kuriam už paslaugas yra atlyginama. Antra, pavidimo sutartyje įgaliojimo veikia įgaliojimo vardu ir naudai, ne savo rizika ir ne savo sąskaita. Savo ruožtu įmonės vadovas pagal darbo sutartį santykiuose su trečiaisiais asmenimis taip pat veikia įmonės vardu, jos naudai, rizika ir sąskaita. Trečia, pavidimo sutartį įgaliojimo vykdo asmeniškai, išskyrus sutartyje nustatytas išimtis, bei atvejus, kai įstatymas leidžia perigaliojimą. Įmonės vadovas savo pareigas taip pat atlieka asmeniškai, išskyrus, kai įstatymai ar jo veiklos dokumentai leidžia įgaliojimo kitą asmenį.

Paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti². Šios sutarties šalis taip pat gali būti fizinis asmuo, kuriam mokamas atlyginimas už darbą. Pagal paslaugų sutartį atliekamos tęstinio ir nematerialaus pobūdžio (intelektinės) paslaugos, kurios būdinagos ir įmonės vadovui.

Galima sakyti, kad pavidimo bei atlygintinių paslaugų sutartys savo esme labiausiai panašios į įmonės ir jos vadovo sutartinius santykius. Tačiau yra keletas esminių skirtumų, dėl kurių įmonės vadovo ir įmonės santykiai turėtų būti sureguliuoti darbo, bet ne civilinėmis sutartimis.

Visų pirma, darbo sutarčiai būdingas darbo funkcijų atlikimas, kuris siejamas su procesu, o ne su rezultato gavimu. Tai, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavidimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Įmonės vadovo kompetencijai priskirta vadovavimo įmonei veikla: tiek vidiniuose santykiuose, kuriuose jis sprendžia kasdieninės veiklos organizavimo ir valdymo klausimus, tiek išoriniuose, atstovaujant bendrovei santykiuose su trečiaisiais asmenimis. Įmonės vadovui priskirtų funkcijų atlikimas, tiek tu, kurios jam priklauso kaip valdymo organui, tiek priklausančių kaip darbuotojui, yra pastovi veikla įmonėje. Konkrečios užduoties atlikimas ar aiškaus rezultato gavimas gali būti būdingas

¹ Ten pat. [6.758 str. 2 d.].

² Ten pat. [6.716 str. 1 d.].

visai įmonei, tačiau ne jos vadovui, atliekančiam valdymo funkcijas. Todėl pagal šį požymį bendrovės vadovo veikla turi daugiau panašumų į darbo santykius, nei į civilinius.

Antra, darbo sutartimi darbuotojas išsipareigoja paklusti vidaus darbo tvarkai, t.y. esant darbo santykiams darbuotojas yra formaliai pavaldus darbdaviui. Atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra. Šiuo aspektu įmonės vadovas nėra visiškai laisvas pasirinkti, koku būdu įgyvendins jam priskirtas teises ir pareigas, kadangi turi vadovautis ne tik įmonės veiklą reglamentuojančiais įstatymais, tačiau ir įmonės steigimo dokumentais, juridinio asmens organo sprendimais bei pareiginiiais nuostatais. Tuo tarpu civilinių sutarčių šalių teisės bei pareigos reglamentuojamos įstatymais, kitais norminiais teisės aktais bei sutarties sąlygomis. Civilinių sutarčių šalims, tol, kol šios nepažeidžia viena kitos subektyvių teisių, nėra svarbu kokiomis priemonėmis ir būdais yra siekiama įgyvendinti sutarties tikslą. Dėl šių priežasčių įmonės vadovo veiklos procesas labiau atitinka darbo teisinių santykių požymius.

Atsižvelgiant į aptartus sutarčių panašumus ir skirtumus, vienareikšmiškai negalima atsakyti, koks įmonės ir jos vadovų sutartinių santykių reguliavimas yra geresnis. Tai patvirtina ir faktas, kad užsienio valstybėse su bendrovės vadovu sudaromos tiek civilinės, tiek darbo sutartys. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, jeigu įmonės darbuotojas, dirbęs įmonėje pagal darbo sutartį mažiau kaip du metus, paskiriamas įmonės direktoriumi, tai darbo sutartis su tokiu direktoriumi suspenduojama per visą jo buvimo direktoriumi laiką¹.

Lietuvos Respublikoje šiuo metu, kaip ir daugelyje šalių, įstatymuose įtvirtintas bendrovės ir jos vadovų tarpusavio santykių reguliavimas darbo sutarties pagrindu. LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 dalyje įtvirtinta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Ši norma yra imperatyvi ir nustato tik vienos rūšies sutarties su įmonės vadovu sudarymą, t.y. darbo sutarties. Be to, šiuo klausimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad nepaisant civilinės teisinės bendrovės vadovo ir bendrovės tarpusavio santykių prigimties, jie turi būti įforminti ir ginčai nagrinėjami pagal LR Darbo kodekso taisykles.²

Reikėtų paminėti, kad pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius įstatymus, ne tik su akcinės bendrovės arba su uždarnosios akcinės bendrovės vadovu yra sudaromoms darbo sutartys. Aptariamu klausimu svarbu išskirti individualių įmonių reglamentavimą. Individuali įmonė turi vienasmenį valdymo organą – individualios įmonės vadovą. Individualios įmonės savininkas kartu yra ir vienasmenis individualios įmonės valdymo organas – įmonės vadovas, jeigu individualios įmonės nuostatai nenustato kitaip. Savininkas tuo pačiu yra laikomas ir

¹ A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [268 p.].

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis c. b. *V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-123/2006.

individualios įmonės vadovu, tačiau savininkas gali nuspręsti perduoti įmonės valdymą į kito asmens rankas, jeigu tokia galimybė nustatyta individualios įmonės nuostatuose. Lietuvos Respublikos Individualių įmonių įstatymo (toliau – LR Individualių įmonių įstatymas) 7 str. 4 d. įtvirtina, kad su individualios įmonės vadovu sudaroma darbo arba civilinė sutartis¹. Tačiau įstatymas nepasako, kuri iš civilinių sutarčių tai turėtų būti.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima padaryti išvadą, kad, nors įmonės vadovo savo esme yra civiliniai pavedimo teisiniai santykiai, tačiau tai, ar jie bus įforminti darbo, ar civiline sutartimi, priklauso nuo įmonės rūšies ir nuo jos veiklą reglamentuojančio specialaus įstatymo (Akcinių bendrovių, Individualių įmonių įstatymo) reikalavimų.²

Galima tik pridurti, kad, Rusijos Federacijos mokslininkų darbuose randami tie patys įmonės vadovo darbo sutarties atskyrimo nuo civilinės sutarties kriterijai. Rusijos Federacijoje visuomet buvo priimta, kad su įmonės vadovais sudaromos darbo sutartys, nors teisės doktrinoje, kaip ir Lietuvos Respublikoje, įmonės vadovų sutartiniai santykiai savo esme yra laikomi pavedimo teisiniais santykiais. Rusijos Federacijos įstatymuose ne visuomet buvo įtvirtinta, kad su įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis. Tik 2002 m. vasario 1 d. įsigaliojęs RF Darbo kodeksas tiesiogiai nustato, kad su įmonės vadovu yra sudaroma darbo sutartis.

2. 2. Darbo sutarties su įmonės vadovu sudarymas

Sudarant darbo sutartį tarp įmonės ir jos vadovo dalyvauja dvi šalys: darbdavys ir darbuotojas. Anksčiau galiojusiam LR Darbo sutarties įstatyme buvo įtvirtinta kalaidinga nuostata, pagal kurią darbdaviu buvo laikomi visi tam tikros įmonės savininkai, šių įmonių vadovai. Darbdavys pagal naująjį LR Darbo kodeksą apibrėžiamas kaip įmonė, įstatiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą. Šių subjektų vadovai ir kiti įgalioti asmenys yra ne darbdaviai, o darbdavių atstovai, turintys savarankiškas teises ir pareigas esant darbo santykiams³. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių, sprenddamas teisingos darbo ginčo šalies klausimą, pasisakė, kad darbdavys yra pati įmonė, o asmuo, turintis 100 procentų įmonės akcijų yra tik akcijų savininkas, bet ne nėra darbdavys.⁴ Taigi nekyla jokių abejonių, kad įmonės vadovo darbdavys yra pati įmonė.

¹ Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. IX-1805.

² K. Gontienė. Įmonės vadovo teisiniai santykiai su įmone: priėmimas į darbą ir santykių nutraukimo ypatumai. Juristas. Nr. 9, 2006 m. rugsėjis. [40 p.]

³ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justicija, 2005. [337 p.].

⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis c. b. V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga, bylos Nr. 3K-3-123/2006.

Darbuotoju pagal LR Darbo kodeksą yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą¹. LR Akcinių bendrovių įstatymas nenumato specialių reikalavimų bendrovės vadovui. 37 str. 2 d. nustatyta, kad bendrovės vadovu turi būti fizinis asmuo. Bendrovės vadovu negali būti asmuo, kuris pagal teisės aktus neturi teisės eiti tokių pareigų².

Ankstesnėse LR Akcinių bendrovių įstatymo redakcijose buvo akcentuojama, kad bendrovės vadovas turi būti veiksnus fizinis asmuo. Šiuo metu tokios normos nebeliko, todėl būtų galima manyti, kad bendrovės vadovu teoriškai galėtų būti ir asmuo nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų amžiaus, kadangi visiškas darbinis veiknumas pagal LR Darbo kodekos 13 str. 2 d. atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų.³ Tačiau reikėtų nepamiršti, kad įmonės ir jos vadovo santykiai savo esme atitinka atstovavimo teisinius santykius. Pagal LR Civilinio kodekos 2.132 str. 3 d. atstovais gali būti tik veiksnūs fiziniai asmenys⁴. Kadangi asmeniui nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų pripažįstamas ribotas veiksnumas reikėtų manyti, jog įmonės vadovo pareigoms gali būti skiriamas tik visiškai veiksnus asmuo, t.y. aštuoniolikos metų sulaukęs arba įstatymų nustatyta tvarka pripažintas visiškai veiksniumi.

Specialiuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose atskirų sričių bendrovių veiklą, gali būti numatyti papildomi reikalavimai įmonės vadovo kandidatūrai. Pavyzdžiui, komercinio banko administracijos vadovui, darudimo įmonės vadovui keliamas nepriekaištingos reputacijos, tam tikros kvalifikacijos ir patirties reikalavimas, kurį nustato priežiūros institucijos teisės aktai⁵. Valstybės ar savivaldybės įmonės vadovas negali būti ar tapti kito juridinio asmens valdymo organo nariu, vyriausioju buhalteriu (buhalteriu) ar buhalterinę apskaitą tvarkančios apskaitos tarnybos (struktūrinio padalinio) vadovu. Jeigu įmonės vadovu skiriamas asmuo, kuris yra kito juridinio asmens valdymo organo narys, vyriausiasis buhalteris (buhalteris) ar buhalterinę apskaitą tvarkančios apskaitos tarnybos (struktūrinio padalinio) vadovas, tai per 1 mėnesį po paskyrimo įmonės vadovu jis privalo atsistatydinti iš pareigų, kurias ėjo kitame juridiniame asmenyje. Įmonės vadovas, pažeidęs šioje dalyje nustatytą reikalavimą, įstatymų nustatyta tvarka atleidžiamas iš iki tol eitų įmonės vadovo pareigų⁶.

Asmeniui, siekiančiam tapti įmonės vadovu yra keliami daug didesni reikalavimai negu paprastam darbuotojui. Asmuo, organizuojantis kasdienę įmonės veiklą, vadovaujantis personalui, atstovaujantis įmonę santykiuose su trečiaisiais asmenimis turi pasižymėti tam tikromis savybėmis, turėti tokiai veiklai reikalingų gebėjimų. Tačiau visus

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [15 str.].

² Valstybės žinios. 2000, Nr.-VIII-1835.

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr. VIII-1864.

⁵ Lietuvos Respublikos bankų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, IX-2085. [34 str. 2 d.] ir Lietuvos Respubliko draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. IX-1737. [20 str. 3 d.].

⁶ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 1994, Nr. I-722. [11 str. 5 d.].

šiuos reikalavimus privačiame sektoriuje nustato pati bendrovė, t.y. jos steigimo dokumentai, atsižvelgiant į bendrovės veiklą reglamentuojančių įstatymų normas.

Nei LR Civilinis kodeksas, nei LR Akcinių bendrovių įstatymas neįtvirtina, kokiomis savybėmis privalo pasižymėti bendrovės vadovas. Tačiau LR Darbo kodeksas numato galimybę bendrovei nustatyti papildomus reikalavimus asmenims priimamiems į bendrovės vadovo pareigas. Vienas tokių yra konkursas. Pagal LR Darbo kodekso 101 str. 1 d. į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ir kiti reikalavimai, gali būti skiriami konkurso būdu¹. Įmonėje turi būti sudaromi sąrašai pareigų, į kurias galima skirti konkurso būdu. Konkursinių pareigų sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybės įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato Vyriausybė. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu yra nustatyta, kad į valstybės ir savivaldybės įmonėse į vadovo pareigas yra skiriama konkurso būdu.² Kitose darbovietėse konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus tvirtina darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į darbuotojų atsovų nuomonę³. Pavyzdžiui, pagal LR Akcinių bendrovių įstatymą, valdyba svarsto ir tvirtina pareigybes, į kurias darbuotojai priimami konkurso tvarka⁴. Visais atvejais sudarinėjant konkursinių pareigų sąrašus reikia atsižvelgti į minėtas LR Darbo kodekso 101 str. 1 d. įtvirtintas gaires, kadangi ne bet kuriems darbuotojams galima taikyti konkurso tvarką priimant į darbą. Galima sakyti, kad įmonės vadovo pareigybė visiškai atitinka LR Darbo kodekse įtvirtintas gaires, todėl bendrovės vadovas į pareigas gali būti renkamas konkurso tvarka.

Priimant darbuotoją į pareigas konkurso būdu yra atliekamos tam tikros procedūros: konkurso paskelbimas; dokumentų pateikimas ir priėmimas; komisijos sudarymas ir pretendentų atranka. Su laimėjusiu konkursą asmeniu pasirašoma darbo sutartis. Reikia atkreipti dėmesį, kad asmenį į bendrovės vadovo pareigas renka bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Manytina, kad konkuro komisija turėtų būti sudaryta atitinkamo bendrovės organo, kuris turi teisę rinkti bendrovės vadovą, sprendimu. Komisijos nariai turėtų būti atitinkamo organo nariai ir jų skaičius turėtų būti toks, kad komisijos sprendimas galėtų būti prilyginamas to bendrovės organo sprendimui (pavyzdžiui, valdyba gali priimti sprendimus ir jos posėdis laikomas įvykusi, kai jame dalyvauja daugiau kaip 2/3 valdybos narių, jei bendrovės įstatuose nenustatytas didesnis dalyvaujančių posėdyje šių narių skaičius⁵).

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 301. Valstybės žinios. 2007. Nr. 37-1374.

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [101 str. 2 d.].

⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr.-VIII-1835. [34 str. 1 d. 4 p.].

⁵ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914. [35 str. 4 d.].

Tokiu atveju, asmuo, laimėjęs konkursą į įmonės vadovo pareigas laikomas paskirtu į šias pareigas ir su juo sudaroma darbo sutartis. Asmuo, nelaimėjęs konkurso, gali apskųsti konkurso rezultatus ir komisijos sprendimą, tačiau tokie ginčai nėra darbo ginčai ir turi būti nagrinėjami Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Reikėtų pridurti, kad priimant į įmonės vadovo pareigas gali būti taikoma ir kita darbo sutarties prielaida, t.y. kvalifikaciniai egzaminai. Kvalifikaciniai egzaminai gali būti rengiami patikrinti, ar pretendentas turi specialių žinių, reikalingų eiti įmonės vadovo pareigas. Tačiau, sudarant darbo sutartį su įmonės vadovu, sulygti dėl išbandymo, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, negalima, kadangi bendrovės vadovo pareigos yra renkamosios, o rinkimai yra speciali darbuotojo tinkamumo patikrinimo tvarka, kurios darbo sutarties šalys negali pažeisti. Susitarti dėl išbandymo su tikslu patikrinti, ar asmeniui tinka įmonės vadovo darbas yra galima.

Pagal LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlyginimą, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas)¹. Sprendimai minėtuose valdymo organuose dėl įmonės vadovo išrinkimo priimami narių balsų dauguma, jeigu įmonės įstatuose nėra numatyta kitokia tvarka. Darbo sutartį su įmonės vadovu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo). Sutartį su bendrovės vadovu, kuris yra bendrovės valdybos pirmininkas, pasirašo valdybos įgaliotas valdybos narys². Pareigas bendrovės vadovas pradeda eiti nuo išrinkimo, jeigu jo darbo sutartyje nenumatyta kitaip. Apie bendrovės vadovo išrinkimą, jį išrinkusio bendrovės organo įgaliotas asmuo ne vėliau kaip per 5 dienas privalo pranešti juridinių asmenų registro tvarkytojui.

RF Akcinių bendrovių įstatymas nenustato kokių nors specialių reikalavimų bendrovės vadovui. Tačiau, galima sakyti, kad Rusijos Federacijos teisės doktrinoje šiek tiek kitaip yra interpretuojamos įmonės ir jos vadovo darbo sutarties šalys. Juridinis asmuo nėra laikomas šios darbo sutarties šalimi. Toks teiginys paremtas nuomone, kad negali būti teisinių santykių tarp juridinio asmens ir jo organo, nes teisiniai santykiai yra galimi tik tarp dviejų savarankiškų subjektų, o ne jo dalių. Todėl įmonės vadovas sudaro darbo sutartį ne su juridiniu asmeniu, o su jo dalyviais (įmonės vadovą išrinkusiu visuotiniu akcininkų susirinkimu ar jo

¹ Valstybės žinios. 2000, Nr.-VIII-1835.

² Ten pat. [37 str. 4 d.].

įgaliotu organu)¹. RF Akcinių bendrovių įstatymas nenustato, kas su bendrovės vadovu pasirašo darbo sutartį, todėl reikėtų manyti, kad tai turėtų būti atitinkamo organo įgaliotas asmuo.

RF Darbo kodekso 275 str. 2 d. įtvirtina, kad prieš sudarant darbo sutartį su įmonės vadovu, įstatymais, kitais norminiais aktais arba organizacijos steigimo dokumentais gali būti nustatytos šios procedūros: konkurso pravedimas, išrinkimas arba paskyrimas į pareigas. Asmuo, sėkmingai perėjęs minėtas procedūras į įmonės vadovo pareigas, įgyja teisę į tai, kad su juo būtų sudaroma darbo sutartis. Atitinkamo įmonės organo atsakingas asmuo privalo su tokiu asmeniu sudaryti darbo sutartį, dėl kurios sąlygų šalys susitaria pačios. Jeigu dėl darbo sutarties sudarymo kyla ginčas, jis sprendžiamas teisme². Pažymėtina, kad skirtingai nei Lietuvos Respublikoje, Rusijos Federacijoje gali būti nustatytas išbandymas įmonės vadovams. Išbandymo terminas šiems subjektams gali būti ilgesnis nei paprastiems darbuotojams ir siekti iki šešių mėnesių. Kitų, ypatingų ir skirtingų, lyginant su Lietuvos Respublikos teisėje nusatytais, teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarčių su įmonės vadovais sudarymą, Rusijos Federacijoje nėra.

2. 3. Darbo sutarčių su įmonės vadovu rūšys

Nei LR Akcinių bendrovių įstatyme, nei darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose nenumatyti darbo sutarčių, sudaromų su įmonės vadovu, ypatumai, t. y. sudaroma tipinė darbo sutartis, kurios forma yra patvirtinta 2003 m. sausio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Svarbu paminėti, kad darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). Įstatymų leidėjas sutartis, sudarytas neapibrėžtam laikui, laiko įprastomis ir labiausiai viešąjį interesą atitinkančiomis. Kadangi įmonės vadovas yra renkamas į pareigas, vadovaujantis LR Darbo kodekso 109 str. 3 d., yra suteikiama teisė šalims sudaryti terminuotą darbo sutartį. LR Darbo kodekso 109 str. 3 d. nustatyta, kad su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba įmonės įstatus skiria į darbą renkamieji organai, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai)³. Aiškinant šią normą, tais atvejais, kai įmonės vadovą išrenka visuotinis akcininkų susirinkimas, jis turėtų būti renkamas

¹ Е. Мартиросян. Управление персоналом. 2000. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.hrm.ru/db/hrm/2F419D0CFBF86CC5C3256AAB0041BD3D/category.html>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 15 d.].

² Миронов В. И. Трудовое право России. Москва ООО "Журнал "Управление персоналом", 2005. [867-868 p.].

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

neterminuotam laikui ir su juo sudaroma neterminuota darbo sutartis. O jeigu įmonės vadovą išrinko valdyba arba stebėtojų taryba, su juo sudaromos darbo sutarties terminas bus apibrėžtas jį išrinkusio organo kadencijos laikotarpiu.

Terminuotos sutartys yra netipinės, tai yra sutartys, kurioms atsirasti paprastai nepakanka vien suderintos sutarties šalių valios, tačiau yra būtinos ir tam tikros specialios sąlygos (juridiniai faktai). Todėl galima teigti, kad darbo sutarties terminas yra sutartinė darbo sutarties sąlyga, kurią nulemia šalių sudarytas susitarimas, o ne įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai¹. Akcinių bendrovių įstatyme nėra numatyta, kokiam terminui renkantieji organai paskiria įmonės vadovą. Atsižvelgiant į tai, galima būtų teigti, kad tarp įmonės ir jos vadovo gali būti sudaromos tiek neterminuotos, tiek terminuotos darbo sutartys ir tai priklauso nuo šalių valios.

Pagal LR Konstitucijos 48 str. 1 d. asmenims turi būti užtikrinama konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą ir profesiją². Todėl pagal bendrą principą, jeigu įstatymai nedraudžia, darbuotojai gali dirbti daugiau nei vienoje darbovietėje arba toje pačioje darbovietėje eiti kelias pareigas ar dirbti papildomą darbą. Nei LR Civiliniame kodekse, nei LR Akcinių bendrovių įstatyme nėra įtvirtintų normų, draudžiančių įmonės vadovui dirbti keliose įmonėse arba toje pačioje įmonėje eiti kelias pareigas. Tačiau verta paminėti, kad ankstesnėje LR Akcinių bendrovių įstatymo redakcijoje buvo įtvirtinta, kad administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negali būti kitos panašia ūkine veikla besiverčiančios įmonės arba įmonės, tęsiančios bendrovės gamybos ar paslaugų procesą ir produkcijos realizavimą, stebėtojų tarybos ar valdybos (ar jas atitinkančių organų) nariu ar administracijos vadovu. Administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negali būti jokios kitos įmonės administracijos vadovu³. Naujausioje LR Akcinių bendrovių įstatymo redakcijoje tokio ribojimo nebeliko.

Vis dėlto, LR Akcinių bendrovių įstatymo 19 str. 9 d. įtvirtinta pareiga kiekvienam kandidatui į įmonės vadovo pareigas, pranešti jį renkančiam organui, kur ir kokias pareigas jis eina, kaip jo kita veikla yra susijusi su bendrove ir su bendrove susijusiais kitais juridiniais asmenimis.⁴ Ši bendrovės vadovo pareiga yra glaudžiai susijusi su jo, kaip juridinio asmens organo, pareiga vengti interesų konflikto, o tokiom aplinkybėm esant, informuoti kitus juridinio asmens organus arba dalyvius. Tačiau toks reglamentavimas nedraudžia įmonės vadovui eiti antraeiles pareigas kitoje darbovietėje, todėl su juo gali būti sudaroma darbo sutartis dėl antraeilių pareigų.

¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Justicija, 2004. [78, 80 p.].

² Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

³ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

Atkreiptinas dėmesys, kad įmonės vadovui LR Darbo kodekso 114 str. 2 d. norma dėl antraeilių pareigų taikoma tik tuomet, kai šis kitoje darbovietėje dirba pagal darbo sutartį, o ne kitais pagrindais. Todėl, jeigu įmonės vadovas turi išipareigojimų kitose įmonėse pagal civilines sutartis, darbo sutartis dėl antraeilių pareigų sudaroma nebus. Tačiau tai nepaneigia jo pareigos pagal LR Akcinių bendrovių įstatymo 19 str. 9 d. informuoti jį renkanti organą, kur ir kokias pareigas jis eina.¹

LR Darbo kodekso 114 str. 1 d. nustato, kad darbuotojas gali susitarti, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą darbą, jeigu to nedraudžia įstatymai². Pagal šią normą, draudimą dirbti gali nustatyti, tik įstatymai, o ne poįstatyminiai aktai. LR Akcinių bendrovių įstatymas tokio draudimo bendrovės direktoriui nenustato, todėl reikėtų manyti, kad jis gali toje pačioje įmonėje eiti ir papildomas pareigas. Tokiu atveju gali kilti klausimas, kam bendrovės vadovas bus atsakingas pagal darbo sutartį dėl papildomo darbo. Iš tikrųjų, sutartis dėl papildomo darbo nėra savarankiška darbo sutartis. Atsiradus poreikiui eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą, naujas darbo teisinis santykis tarp darbuotojo ir darbdavio neatsiranda, o tik keičiamas jau egzistuojančio santykio turinys – greta pagrindinio darbo tas pats darbuotojas savo darbdavio naudai už papildomą užmokestį atliks ir papildomą darbą³. Todėl prie bendrovės vadovo galiojančios pagrindinės darbo sutarties gali būti susitarimas dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo atlikimo. Tai reikštų, kad santykiuose su įmone dėl papildomo darbo, įmonės vadovo atsakomybės kontrolę atliktų atitinkamas įmonės organas.

RF Darbo kodekso 275 str 1 d. įtvirtina, kad darbo sutartis su įmonės vadovu yra sudaroma terminui, nustatytam steigimo dokumentuose arba šalių susitarimu.⁴ Gali kilti klausimas, ar visuomet privaloma su įmonės vadovu sudaryti terminuotą darbo sutartį. RF Darbo kodekso 58 str. nustato, kad su darbuotojais gali būti sudaromos terminuotos ir neterminuotos darbo sutartys⁵. Terminuota darbo sutartis sudaroma ne ilgesniam kaip penkerių metų laikotarpiui, jiegu kitokio termino nenustato RF Darbo kodeksas ir kiti federaliniai įstatymai. Pagal to paties straipsnio 3 d., jeigu darbo sutartyje terminas neapertas, tai laikoma, kad sudaryta neterminuota sutartis. Sudarant darbo sutartį su įmonės vadovu taip pat yra taikoma taisyklė, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas yra darbuotojo ir darbdavio teisė, o ne pareiga. Tik tam tikrais atvejais, kai teismas priapžįsta, kad nebuvo svarbaus pagrindo sudaryti terminuotą darbo sutartį, laikoma, kad sutartis yra neterminuota.⁶ Atsižvelgiant į tai,

¹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

² Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Justicija, 2004. [101 p.].

⁴ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

⁵ Ten pat.

⁶ Миронов В. И. Трудовое право России. Москва ООО "Журнал "Управление персоналом", 2005. [868 p.].

kas išdėstyta, galima teigti, kad įmonės vadovo darbo sutartis ir Rusijos Federacijoje, ir Lietuvos Respublikoje gali būti sudaroma tiek terminuotam, tiek neterminuotam laikui.

Jau buvo minėta, kad pagal anksčiau galiojusią LR Akcinių bendrovių įstatymo redakciją bendrovės vadovas privalėjo gauti leidimą tam, kad galėtų būti kitos panašia ūkine veikla besiverčiančios įmonės arba įmonės, tęsiančios bendrovės gamybos ar paslaugų procesą ir produkcijos realizavimą, stebėtojų tarybos ar valdybos (ar jas atitinkančių organų) nariu ar administracijos vadovu. Administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negalėjo būti jokios kitos įmonės administracijos vadovu¹. Pažymėtina, kad Rusijos Federacijoje, pagal RF Darbo kodekso 282.1. str. bendrovės vadovas gali eiti apmokamas pareigas kitose organizacijose tik gavęs įgalioto juridinio asmens organo leidimą arba juridinio asmens savivninko leidimą, arba savininko įgalioto asmens (organo) leidimą.² Be to, bendrovės vadovas toje pačioje bendrovėje negali būti kitų priežiūrą ir kontrolę vykdančių organų nariu. Vadinasi Rusijos Federacijoje, skirtingai nei Lietuvos Respublikoje, įmonės vadovo teisė sudaryti darbo sutartis dėl antraeilių pareigų yra ribota. Lietuvos Respublikoje įmonės vadovas tik privalo atskleisti informaciją apie kitas užimamas pareigas.

2. 4. Darbo sutarties su įmonės vadovu sąlygos

Su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje sulygstama dėl tam tikrų darbo sąlygų. Darbo sutarties sąlygos klasifikuojamos įvairiai. Pagal nustatymo būdą jos skirstomos į: nustatomas šalių susitarimu ir nustatomas norminio akto (pvz. įstatymo, kolektyvinės sutarties). Šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į: būtinąsias ir papildomas. Būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesusitarus bus laikoma, kad darbo sutartis nebuvo sudaryta. Būtinios sąlygos gali būti dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t.y. suprantamos tiesiogine (tikrąja) prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galėtų tam tikra darbo sutartis (pavyzdžiui, kad galėtų terminuoda darbo sutartis, joje turi būti sąlyga dėl jos termino). Papildomos darbo sutarties sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet nesantčios jai privalomos. Dėl jų galima tartis arba nesitarti, bet darbo sutartis vis vien galios.³

Su įmonės vadovu yra sudaroma tipinė darbo sutartis ir jokie specialūs reikalavimai jai netaikomi. Todėl tam, kad darbo sutartis su įmonės vadovu būtų laikoma sudaryta, privaloma sulygti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Pagal LR Darbo kodekso 95

¹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914. [20 str. 1 ir 3 d.].

² Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

³ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justicija, 2005. [338 p.].

str. 1 d. būtiną darbo sutarties sąlygą yra: darbuotojo darbovietė ir darbo funkcijos.¹ Manytina, kad dėl darbovietės darbo sutartyje su įmonės vadovu pakanka nurodyti įmonės pavadinimą, o apibūdinant darbo funkcijas – nurodyti, kad skiriamas įmonės vadovo pareigoms (direktoriaus, generalinio direktoriaus, prezidento ir pan.). Sutartyje detalizuoti įmonės vadovo darbo funkcijas nėra būtina, nes įmonės vadovo buvimas valdymo organu lemia tai, kad dauguma jo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo pagrindu.

Darbo sutartyje gali būti susitarta ir dėl papildomų sąlygų, jeigu tokių sąlygų nedraudžia nustatyti darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis². Todėl ir įmonės vadovo darbo sutarties papildomos sąlygos turi neprieštarauti minėtiems teisės aktams. Pažymėtina, kad įmonės vadovas atstovaudamas darbdavį kolektyviniuose santykiuose atlieka darbdavio atstovo funkcijas, tačiau jam, kaip ir paprastam įmonės darbuotojui, turėtų būti taikoma kolektyvinė sutartis. Todėl sudaromoje darbo sutartyje su bendrovės vadovu, negali būti nustatytos tokios papildomos sąlygos, kurias draudžia kolektyvinė sutartis.

Atkreiptinas dėmesys, jog LR Darbo kodekos 95 str. 3 d. įtvirtinta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys susilygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.)³. Tačiau darbo apmokėjimo sąlyga turi savarankišką prigimtį (*sui generis*) ir negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sąlygų⁴. LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. įtvirtinta, kad bendrovės vadovo atlyginimo dydį nustato jį į pareigas renkantis organas.⁵ Todėl įmonės vadovo darbo apmokėjimo sąlygos yra nustatomos atitinkamo organo sprendime, kuriuo išrenkamas asmuo į bendrovės vadovo pareigas. Be to, įmonės vadovo darbo apmokėjimo sąlygos gali būti keičiamos ir kitais atitinkamo organo sprendimais. Galima būtų paminėti, kad valstybės įmonių, ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytųjų akcinių bendrovių vadovų darbo apmokėjimo sąlygas nustato 2002 m. rugpjūčio 23 d. LR Vyriausybė nutarimas Nr. 1341. Šio nutarimo 1 str. 1 p. įtvirtina, kad valstybės įmonių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių tarnybinis atlyginimas nustatomas minimaliosios mėnesinės algos dydžio koeficientais, atsižvelgiant į įmonės kategoriją (pagal priedą)⁶. Šių įmonių vadovų tarnybinio atlyginimo dydį ir tarnybinio atlyginimo priedą tvirtina įmonės savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija.⁷

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

² Ten pat. [95 str. 4 d.].

³ Ten pat.

⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Justicija, 2004. [51 p.].

⁵ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytųjų akcinių bendrovių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo“. Valstybės žinios. 2004, Nr. 95(1)-3499.

⁷ Ten pat. [1.5. p.].

Darbo sutartyje su bendrovės vadovu yra nustatomas ir jo darbo laikas. Įstatymai atskirai nereglamentuoja bendrovės vadovo darbo laiko struktūros, trukmės ir režimo, todėl reikia manyti, kad jam turi būti taikomi tokie pat reikalavimai, kaip paprastų darbuotojų darbo laikui, t.y., laikomasi LR Darbo kodekso XIII skyriaus „Darbo laikas“ reikalavimų. Normos reglamentuojančios darbo laiko trukmę yra garantinio pobūdžio. Todėl darbo sutartyje su įmonės vadovu turi būti nustatoma darbo laiko trukmė. Pagal LR Darbo kodekso 150 str. 5 d. viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.¹ Įmonės vadovas yra administracijos pareigūnas, kuriam yra pavaldūs visi bendrovės darbuotojai, todėl jam turi būti taikoma ši norma. Nėra būtina, kad jo pareigybė būtų įtraukta į sąrašą, nustatomą kolektyvinėse sutartyse ar darbo tvarkos taisyklėse, nes šis reikalavimas taikomas administracijos pareigūnams, kurie gali santykinai savarankiškai organizuoti savo darbą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad norma, jog bendrovės vadovo darbas, viršijantis nustatytą darbo laiko trukmę, nelaikomas viršvalandiniu darbu, reiškia, kad vadovui nebus mokamas didesnis darbo užmokestis, bet darbo dienos ir darbo savaitės trukmės, minimalaus poilsio laiko ir visos kitos garantijos išliks². Be to, įmonės vadovas, kaip ir paprastas darbuotojas, turi laikytis darbo laiko režimo, o jo dirbtas darbo laikas žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

Vis dėlto, reikėtų nepamiršti, kad bendrovės vadovo veikla skiriasi nuo paprasto darbuotojo, kuris atlieka jam pavestas darbo funkcijas. Bendrovės ir jos vadovą sieja ne vien darbo santykiai, tačiau kartu tai fiduciariniai (pasitikėjimo) santykiai, kadangi įmonės vadovas būdamas valdymo organu atlieka atstovavimo funkciją. Dėl šios priežasties, griežtas darbo sutartyje bei darbo tvarkos taisyklėse nustatytų darbo laiko normų laikymasis gali būti neįmanomas bei apsunkintų bendrovės vadovo funkcijų įgyvendinimą. Be to, sunkiai įsivaizduojama, kokių būdu ne pastoviai posėdžiaujantis įmonės organas, galėtų kontroliuoti įmonės vadovo darbo laiko režimą. Apibendrinant reikėtų pažymėti, kad įmonės vadovo darbo sutartyje galima nustatyti ir kitas papildomas sąlygas arba jos gali būti įtvirtintos darbo įstatymuose.

Rusijos Federacijoje darbo sutartys sudaromos su įmonės vadovais iš esmės nesiskiria nuo sudaromų su paprastais darbuotojais. Pažymėtina, kad RF Darbo kodeksas numato daug platesnį būtinųjų darbo sąlygų sąrašą nei Lietuvos Respublikos. RF Darbo kodekso 57 str. nustatyta visa eilė būtinųjų sąlygų: darbo funkcijų atlikimo vieta, darbo funkcija, darbo pradžios data, apmokėjimo už darbą sąlygos, darbo laiko režimas ir pertraukų laikas, ir

¹ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Justicija, 2004. [198 p.].

kitos sąlygos¹. Manytina, kad sudaromoje darbo sutartyje su bendrovės vadovu šios sąlygos bus aptartos, kadangi tame pačiame straipsnyje įtvirtinta, jog tais atvejais, kai darbo sutarties tekste trūksta kodekse numatytų sąlygų, sutartis nėra negaliojanti, bet trūkstamos sąlygos turi būti prirašytos arba dėl jų susitarta atskirame dokumente.

2. 5. Darbo santykių su įmonės vadovu pasibaigimas

Įmonės vadovo ir įmonės santykių specifiškumas, kai iš veinos pusės tai yra darbo teisiniai santykiai, o iš kitos – civiliniai teisiniai santykiai, tam tikrais atvejais sukelia sunkumų nustatant, kokie įstatymai turi būti taikomi įmonės vadovo atleidimo atveju. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo bylų yra konstatavęs, kad Darbo kodekso ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai bendrovės vadovo atleidimo atveju taikytini tik dėl galimybės ateityje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, ir nustato tik darbo sutarties pasibaigimo priežastį, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką². Todėl nutraukiant darbo sutartį su įmonės vadovu reikia vadovautis Darbo kodeksu bei atskirų įmonių veiklą reglamentuojančiais įstatymais.

Jeigu įmonė yra viešoji, kartu su LR Darbo kodeksu taikomas LR Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas. Šiame įstatyme įtvirtinta, kad su vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama LR Darbo kodekso nustatyta tvarka³. Valsybės ar savivaldybės įmonės vadovas atleidžiamas įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai priėmus motyvuotą sprendimą atšaukti įmonės vadovą. LR Akcinių bendrovių įstatymas nustato, kad bendrovės vadovą atšaukia ir atleidžia iš pareigų tie patys organai, kurie jį paskyrė, t.y. bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas).⁴ Nei LR Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas, nei LR Akcinių bendrovių įstatymas nenustato jokių kitų pagrindų, kuriais vadovaujantis bendrovės vadovas gali būti atšauktas ir atleistas iš pareigų. Kadangi minėti įstatymai tik menka dalimi įtvirtina nuostatas, susijusias su įmonių vadovų darbo santykių pasibaigimu, peršasi išvada, kad pagrindinis teisės aktas reguliuojantis šiuos klausimus yra LR Darbo kodeksas.

¹ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *J. Kakura v. UAB „Kivija“* Nr. 3K-3-191/2005.

³ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 1994, Nr. I-722. [11 str. 7 d.].

⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914. [37 str. 3 d.].

Pagal LR Darbo kodeksą bendrieji darbo sutarės pasibaigimo pagrindai yra: ją nutraukus LR Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais; likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo; darbuotojui mirus.¹ Visus LR Darbo kodekse įtvirtintus darbo sutarės pasibaigimo pagrindus pagal šalių valią galima išskirti į dvi didelias grupes:

- Pagrindai, numatantys darbo sutarės pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarės šalių poelgių arba veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios². Šioje grupėje dar išskiriami darbo sutarės pasibaigimo pagrindai pagal tai, kokio subjekto valia – darbdavio ar darbuotojo – lemia darbo sutarės pasibaigimą, t.y.: šalių susitarimu, darbuotojo pareiškimu, darbdavio iniciatyva.
- Pagrindai, numatantys darbo sutarės pasibaigimą dėl tam tikrų aplinkybių, kurių atsiradimas nepriklauso nuo darbo sutarės šalių valios.³ Tokios aplinkybės gali būti įvairios: dėl valdžios institucijų sprendimų, mirus darbuotojui ar darbdaviui, likvidavus darbdavį be teisių perėmimo ir kitos.

Darbo sutarės pasibaigimo pagrindų klasifikacija turi tam tikrą teisinę reikšmę, nes, atsižvelgiant į tai, kuriai grupei priklauso atleidimo pagrindas, padariniai esti skirtingi (pvz. išpėjimo terminai, išėtinės išmokos dydis ir kt.)⁴. Tačiau šiame darbe nebus nagrinėjami visi pagrindai, pagal kuriuos galėtų pasibaigti darbo sutartis su įmonės vadovu. Vertėtų panagrinėti tik tuos pagrindus, dėl kurių darbo sutarės nutraukimas su įmonės vadovu turi tam tikrų ypatumų.

2. 5. 1. Darbo sutarės su įmonės vadovu pasibaigimas bendrovės organo iniciatyva

Vienas iš darbo sutarės su įmonės vadovu pasibaigimo pagrindų yra jo atšaukimas iš užimamų pareigų. Pagal LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas)⁵ turi teisę atšaukti bendrovės vadovą iš einamų pareigų. Šiame įstatyme nėra įtvirtinta jokių priešasčių, dėl kurių, atitinkamas bendrovės organas gali pasinaudoti šia teise. Savo ruožtu LR Darbo kodeksas gana detalai ir griežtai reglamentuoja darbo sutarės nutraukimą darbdavio iniciatyva, ir tais atvejais, kai yra darbuotojo kaltė, ir kai jos nėra. LR Darbo kodekso 129 str. leidžia darbdaviui nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra jo kaltės, tik dėl svarbių priešasčių, kurios gali būti įvairios: susijusio su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe, dėl ekonominių, technologinių

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [124 str.].

² V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justicija, 2005. [413 p.]

³ Ten pat. [413 p.].

⁴ Ten pat. [414 p.].

⁵ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

ir kitų svarbių priežasčių. Esant darbuotojo kaltei darbo sutarties nutraukimą LR Darbo kodeksas reglamentuoja 136 str. 3 d. Todėl kyla klausimas, ar atšaukiant įmonės vadovą iš užimamų pareigų, turi būti pritaikyti konkretūs LR Darbo kodekse įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, ar taikomos visos LR Darbo kodekse nustatytos garantijos, kaip ir paprastam darbuotojui, t.y. laikomasi apribojimų, garantijų darbuotojams, įspėjimo terminų.

2. 5. 1. 1. Darbo sutarties nutraukimas nesant įmonės vadovo kaltės

Visų pirma, reikėtų panagrinėti atvejį, kai atitinkamas įmonės organas atšaukia įmonės vadovą iš užimamų pareigų, nesant pastarojo kaltės. Siekiant išsiaiškinti, kokia apimtimi šiuo atveju taikomas LR Darbo kodeksas, vertėtų prisiminti įmonės vadovo vaidmenį. Bendrovės vadovas yra valdymo organas, kuris vadovauja bendrovei. Jis veikia bendrovės ir jos akcininkų naudai, tiek vidiniuose, tiek išoriniuose bendrovės santykiuose. LR Civiliniame kodekse, LR Akcinių bendrovių įstatyme bei pareigiuose įmonės vadovo nuostatuose jam suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, taip sukuriant jai teises ir pareigas. Įmonės vadovą ir įmonę sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Dėl tokios vadovo pareigybės reikšmės yra būtinas bendrovės organo pasitikėjimas juo. Bendrovės valdybai ar kitam vadovą išrinkusiam organui praradus pasitikėjimą vadovu ar nusprendus operatyviai koreguoti įmonės valdymą bei konstatavus, kad kito asmens gebėjimai valdyti įmonę didesni ir tai suteiks įmonei daugiau naudos, įstatymas suteikia teisę atšaukti vadovą iš pareigų. Tokie valdymo organų teisiniai santykiai, kurių pagrindinis tikslas – veikti bendrovės naudai yra specifiniai, o tų santykių ypatumai lemia kitokius bendrovės vadovo darbo sutarties pasibaigimo pagrindus nei numatyta LR Darbo kodekse.¹

LR Akcinių bendrovių įstatymas nustato pareigą su išrinktu įmonės vadovu sudaryti darbo sutartis. LR Darbo kodekso 1 str. 2 d. įtvirtinta, kad atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis kodeksas, taip pat pagal šio kodekso nustatytas ribas – kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai.² Ši norma leidžia daryti išvadą, kad LR Akcinių bendrovių įstatymas įmonės vadovo darbo santykius reglamentuoja tiek, kiek tai numato LR Darbo kodeksas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. spalio 5 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, konstatavo, kad bendrovės ir jos vadovo santykiai yra specifiniai, juose yra pavidimo santykių bruožų, todėl darbo sutartims, sudaromoms su bendrovės vadovu, LR Darbo kodekse nustatytos bendrų taisyklių išimtis. Viena iš tokių išimčių yra LR Darbo kodekso 124 str. 1 p., kuriame nurodyta, kad darbo

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, bylos Nr. 3K-3-457/2005.

² Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

sutartis baigiasi šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d. numatyta, kad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama, vadovą išrinkusiam organui jį atšaukus iš vadovo pareigų. Vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti nesusijusi su jo kaltais veiksmais ar kitomis aplinkybėmis, t. y. ji – absoliuti. Atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė bendrovei. Vadovo darbo sutarties nutraukimą susaisčius griežtai apibrėžtais pagrindais, jų neįrodžius, vadovas toliau dirbtų, tačiau bendrovės valdymo organai, kai nėra tarpusavio pasitikėjimo, negalėtų reikiamai bendradarbiauti, todėl bendrovei tokiomis veiklos sąlygomis gali būti padaryta didelė žala.¹

Pagal tokią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, jeigu bendrovės vadovas atšaukiamas iš pareigų pasinaudojant LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. įtvirtinta absoliučia vadovo atšaukimo iš užimamų pareigų teise, tai darbdavys neturi nutraukinėti darbo sutarties. Atitinkamam organui įgyvendinus bendrovės vadovo atšaukimo teisę su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia to organo pavedimas.² Darbo sutarties su vadovu pabaiga privalo būti įforminta, taikant LR Darbo kodekso 124 str. 1 d., nustatančią, kad darbo sutartis baigiasi kitų įstatymų nustatytais pagrindais, kartu su LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. Tokiu atveju, LR Darbo kodekso 129 str. „darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės“ netaikomas. Taigi, kai nėra įmonės vadovo kaltės, dėl absoliučios atitinkamo organo teisės atšaukti jį iš pareigų, nebūtina atleidimą pagrįsti svarbiomis priežastimis. Pavyzdžiui, įmonės organas atšaukia įmonės vadovą iš pareigų, o paskui darbo sutarties pasibaigimas įforminamas pagal LR Darbo kodekso 129 str., t. y. darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės dėl svarbių priežasčių. Buvęs bendrovės vadovas ginčija tokį darbo sutarties pagrindą ir bylos eigoje paaiškėja, kad svarbių priežasčių nutraukti darbo sutartį nebuvo. Tai reiškia, kad darbo sutarties pasibaigimas įformintas netinkamai. Tačiau toks įforminimas nepaneigia atitinkamo organo absoliučios teisės atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų. Jeigu darbo sutarties pasibaigimas įforminamas netinkamai, nurodant ne tą įstatymo straipsnį (LR Darbo kodekso ar specialiojo įstatymo), tai įrašas gali būti ištaisytas be ginčo arba išspręstas ginčas teisme dėl įforminimo ištaisymo, bet ne kvestionuojama aiški atitinkamo organo valia atšaukti bendrovės vadovą.³

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *J. Kakura v. UAB „Kivija“* Nr. 3K-3-191/2005.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis c. b. *V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga, bylos* Nr. 3K-3-123/2006.

³ Ten pat.

Pagal LR Darbo kodekso 129 str. nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva su paprastu darbuotoju nesant pastarojo kaltės, darbdavys privalo jį išpėti LR Darbo kodekso 130 str. nustatyta tvarka. Toks reikalavimas netaikomas bendrovės organui atšaukus bendrovės vadovą iš pareigų. Bendrovės vadovo teisinė padėtis yra specifinė dėl to, kad darbo sutartis atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reglamentuojančios teisės normos. Visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinus bendrovės vadovo atšaukimo teisę su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavedimas. Todėl telieka įforminti bendrovės vadovo darbo sutarties pasibaigimą pagal LR Darbo kodekso 124 str. 1 d. ir LR Akcinių bendrovių įstatymo atitinkamą straipsnį. LR Darbo kodekso 130 str. nustatytų įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų taikyti nereikia.

Kalbant apie bendrovės vadovo atšaukimą iš užimamų pareigų, svarbu išsiaiškinti, ar jam, kaip ir paprastam darbuotojui yra taikomi LR Darbo kodekse reglamentuoti darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos. Pagal LR Darbo kodekso 131 str. 1 d. 1 p. darudžiama išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu, išskyrus, kai galima nutraukti darbo sutartį be įspėjimo.¹ Darbo teisėje šios normos tikslas – uždrausti darbdaviui priimti sprendimą „už akių“, suteikti darbuotojui teisę tiesiogiai dalyvauti priimant sprendimą, neleisti darbdaviui nutraukti darbo santykius dėl tokių priežasčių, kaip darbuotojo atostogos ir liga.² Tačiau įmonės vadovo statusas yra specifinis, todėl tokios normos pritaikymo tikslingumą reikia įvertinti ne tik darbo teisės, bet ir civilinės teisės aspektu.

Nuo įmonės vadovo kompetencijos, veiklos rezultatų, priklauso visos įmonės veiklos efektyvumas. Tokia įmonės vadovo reikšmė lemia absoliučią jį išrinkusio įmonės organo teisę atšaukti vadovą iš pareigų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad LR Darbo kodekso 131 str. 1 d. nustatyto draudimo nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu taikymas bendrovės vadovui apribotų jį į pareigas paskyrusio bendrovės organo teisę atšaukti vadovą iš pareigų laiko atžvilgiu, nes objektyviai taptų neįmanoma užtikrinti bendrovės ir jo akcininkų interesus. Tai paneigtų bendrovės ir jos vadovo atstovavimo teisinių santykių prigimtį ir tikslus. Dėl šios priežasties teisėjų kolegija konstatuoja, kad LR Darbo kodekso 131 str. 1 d. 1 p. nustatytas apribojimas nutraukti darbo sutartį ligos metu, nėra ta socialinė garantija, kuria gali pasinaudoti bendrovės vadovas.³ Vadovaujantis tokiomis Aukščiausiojo Teismo išvadomis, galima teigti, kad įmonės vadovas negalėtų pasinaudoti ir LR Darbo kodekse įtvirtintomis garantijomis tam tikrų kategorijų

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

² V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justicija, 2005. [447 p].

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 12 d. nutartis c. b. A. M. v. UAB „Vitės valdos“, bylos Nr. 3K-3-397/2007.

darbuotojams (pavyzdžiui, sergantiems ir sužalotiems darbe, garantijomis nėščioms ir darbuotojams, auginantiems mažamečius vaikus).

Pasibaigus darbuotojo ir darbdavio darbo santykiams darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju. Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį.¹ Kai įmonės vadovas atšaukiamas ir su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama nesant jo kaltės, jam, kaip ir bet kuriam kitam darbuotojui, pagal LR Darbo kodekso 140 str. 2 d. išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.² Atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog darbo sutartyje, sudarytoje su įmonės vadovu arba įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos ir didesnės nei įstatyme nustatytos išeitinės išmokos ar kitos papildomos garantijos darbo sutarties pasibaigimo atveju.

Juridinio asmens atitinkamo organo absoliuti teisė atšaukti įmonės vadovą iš pareigų nėra ribojama. Tačiau tam tikrais atvejais šią teisę turintis organas, atsižvelgdamas į bendrovės interesus ir, jeigu tam yra pagrindas, gali įmonės vadovą atšaukti iš pareigų dėl pastarojo kaltės. Atleidžiant įmonės vadovą dėl jo kaltės, nemokamos įstatymuose nustatytos ar darbo sutartyje suldytos išeitinės išmokos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pabrėžęs, kad darbo sutartis su bendrovės vadovu gali būti nutraukta ir kitais LR Darbo kodekse numatytais pagrindais, laikantis LR Darbo kodekse numatytos atleidimo iš darbo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos, priklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo.³

2. 5. 1. 2. Darbo sutarties nutraukimas dėl įmonės vadovo kaltės

Pagal LR Darbo kodekso 136 str. 3 d. darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, dėl darbo drausmės pažeidimų.⁴ Atleidimas iš darbo dėl darbo drausmės pažeidimų yra drausminė nuobauda. Todėl atleidžiant iš pareigų bendrovės vadovą dėl jo kaltės, privalu laikytis visų darbo drausminę atsakomybę ir drausminės nuobaudos skyrimą nustatančių teisės aktų nuostatų.

Atleisti įmonės vadovą skiriant drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, galima dviem LR Darbo kodekso 136 str. 3 d. nustatytais atvejais. Pagal LR Darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 p. už sistemingą darbo pareigų pažeidinėjimą, nevykdymą arba netinkamą vykdymą, jeigu už tai jam gali būti skiriama drausminė nuobauda ir per paskutinius dvylika mėnesių jam buvo

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [141 str. 2 d.].

² Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *J. Kakura v. UAB „Kivija“* Nr. 3K-3-191/2005.

⁴ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

taikytos drausminės nuobaudos¹. Iš karto įmonės vadovą galima atleisti, kai šis šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas². Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojų darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai.³ Šiurkščių darbo pareigų pažeidimo pavyzdinį sąrašą nustato LR Darbo kodekso 235 str. 2 dalis. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikoma: atskleidimas bendrovės komercinės ar technologinės paslapties; dalyvavimas veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis; atsisakymas teikti informaciją, kurią įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja teikti; veika, turinti vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo požymių ir kt. veiksmai.⁴

Vertinant, ar įmonės vadovo veika turi būti pripažįstama darbo drausmės pažeidimu, už kurį galima skirti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, reikia atsižvelgti į bendrovės ir jos vadovo tarpusavio santykių specifiką. Įmonės vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai, nei eiliniam įmonės darbuotojui. Įmonę ir administracijos vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tai reiškia, kad įmonės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais. Įmonės vadovui keliami lojalumo pareiga (*duty of loyalty*). Įmonės vadovas atstovauja bendrovę, atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą. Jis turi veikti išimtinai įmonės interesais, veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų sutinkamai su įstatymais ir kitais teisės aktais. Konkrečiu atveju, nustatant, ar įmonės vadovas tinkamai vykdė savo pareigas turi būti vadovaujamosi “rūpestingos šeimos galvos” (*bonus pater familias*) standartais, atsižvelgiant į įmonės specifiką, įvertinant normalią ūkinę-gamybinę riziką, taip pat atsižvelgiant į įmonės vadovo asmenines savybes, kvalifikaciją, sveikatos būklę ir pan.⁵

Atleidžiant bendrovės vadovą pagal LR Darbo kodekso 136 str. 3 d. vieną iš punktų, valdyba, jeigu valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jeigu nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas turi atsižvelgti į drausminės nuobaudos skyrimą nustatančias normas. Kadangi įmonės organai, turintys teisę skirti įmonės vadovui nuobaudas yra kolegialūs, dėl sprendimų priėmimo turi būti sušaukiami jų narių susirinkimai. Sušaukti valdybos ar stebėtojų tarybos posėdį dėl to, kad būtų sprendžiami pocedūriniai drausminės nuobaudos skyrimo įmonės vadovui klausimai, gali būti ir ne taip sudėtinga, kadangi šie organai paprastai posėdžiauja beveik reguliariai. Tačiau jeigu bendrovės vadovui nuobaudas

¹ Ten pat.

² Ten pat. [136 str. 3 d. 2 p.].

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [235 str. 1 d.].

⁴ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. birželio 19 d. nutartis c. b. *Larisa Belinskaja v. ADB „Snoro garantas“*, Nr. 3K-3-880/2002.

skiria visuotinis akcininkų susirinkimas, šią organo teisę gali būti labai sunku įgyvendinti ir dėl to drausminę nuobaudą skirti bus praktiškai neįmanoma (plačiau skaityti skiriuje 3. 3. Drausminė įmonės vadovo atsakomybė).

Nors nutraukiant darbo sutartį su įmonės vadovu dėl jo kaltės nėra mokamos LR Darbo kodekos 140 str. nustatytos išeitinės išmokos, tačiau turi būti laikomasi atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos pagal LR Darbo kodekso 141 str. Tam tikrais atvejais įmonės organas gali būti suinteresuotas nutraukti darbo sutartį dėl įmonės vadovo kaltės, kadangi tokiu atveju įmonei nereiktų mokėti išeitinės išmokos. Vis dėlto, dėl bendrovės ir jos vadovo specifinių santykių, negali būti paneigta absoliuti atitinkamo bendrovės organo teisė atšaukti jį iš pareigų. Todėl leidžiama atitinkamam bendrovės organui atšaukti įmonės vadovą nepriklausomai nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo. Svarbu tinkamai įforminti darbo sutarties su vadovu nutraukimą. Tinkamas įforminimas apima LR Darbo kodekse nustatytų drausminių nuobaudų skyrimo procedūrų laikymasis, bei atitinkamo bendrovės organo kompetenciją bei sprendimų priėmimą reglamentuojančių normų laikymasis.

2. 5. 2. Darbo sutarties su įmonės vadovu nutraukimas šalių susitarimu

Vienas iš LR Darbo kodekse numatytų pagrindų yra darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Nekyla abejonių, kad nutraukti darbo sutartį su įmonės vadovu šalių susitarimu yra galima, kadangi šis pagrindas geriausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį. Todėl, nagrinėjant įmonės vadovo darbo sutarties nutraukimą šiuo pagrindu svarbu išsiaiškinti, kokia procedūra jam taikoma ir kokius padarinius tai sukelia.

Vadovaujantis LR Darbo kodekso 125 str. įmonės vadovas gali pasiūlyti įmonei nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu turėtų būti privalomi šie rašytiniai dokumentai – pasiūlymas nutraukti darbo sutartį, šalių susitarimas ir kitos šalies sutikimas, kurie gali būti ir viename rašytiniame dokumente.¹ Pasiūlymas turėtų būti raštu įteikiamas tiems įmonės valdymo organams, kurie sprendžia dėl įmonės vadovo atšaukimo, t.y. valdybai, jeigu valdyba įmonėje nesudaryta - stebėtojų tarybai, o jei nesudaryta nei stebėtojų taryba, nei valdyba - visuotiniam akcininkų susirinkimui.

Kuriam iš valdybos, jeigu valdyba įmonėje nesudaroma – stebėtojų tarybos, o jei nesudaroma nei stebėtojų taryba, nei valdyba – visuotinio akcininkų susirinkimo narių įmonės vadovas turėtų pateikti rašytinį pasiūlymą, LR Akcinių bendrovių įstatyme nėra reglamentuota. Rašytinis pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu galėtų būti paduodamas bet kuriam iš valdybos narių, kadangi kiekvienas narys turi valdybos posėdžio šaukimo iniciatyvos teisę. Jeigu šį klausimą sprendžia stebėtojų taryba, pasiūlymas turėtų būti paduodamas per

¹ Jūratė Kapočiūtė. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Publikacija žurnale: „Vadovo pasaulis“, Nr. 3(113) 2006 kovas.

stebėtojų tarybos pirmininką, kuris šaukia stebėtojų tarybos posėdžius. Jeigu rašytinis pasiūlymas pateikiamas visuotiniam akcininkų susirinkimui, bendrovės vadovas turi inicijuoti bei priimti sprendimą dėl visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimo, į kurio darbotvarkę turėtų būti įrašytas bendrovės vadovo pasiūlymo nutraukti darbo sutartį bendru sutarimu, sprendimo klausimas.¹ Manytina, kad paduodant pasiūlymą nutraukti darbo sutartį bendru sutarimu visuotiniam akcininkų susirinkimui, visais atvejais bendrovės vadovas turėtų atsižvelgti į bendrovės organo darbo reglamente nustatytas posėdžių sušaukimo taisykles, kadangi jis turėtų būti suinteresuotas šio klausimo išsprendimu per septynias dienas, nes per šį terminą antrajai šaliai nepranešus apie sutikimą nutraukti darbo sutartį, laikoma, kad pasiūlymas yra atmestas.

Jeigu atitinkamas įmonės organas sutinka su įmonės vadovo pasiūlymu nutraukti darbo sutartį bendru susitarimu, sudaromas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo. Jame numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir pan.).

Pažymėtina, kad niekaip negali būti ribojama įmonės vadovo valia pačiam atsistatydinti iš užimamų pareigų. Tačiau įgyvendindamas šią teisę įmonės vadovas turi laikytis LR Darbo kodekso 127 str. nustatytų procedūrų. Įmonės vadovas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų². Įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyti ir ilgesni išpėjimo terminai, tačiau jie negali viršyti vieno mėnesio. Tuo atveju jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba, jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį, išpėjimas pateikiamas ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas.³ Išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą turėtų būti paduodamas tiems patiems organams, tokia pačia tvarka, kaip ir pasiūlymas nutraukti darbo sutartį bendru susitarimu. Manytina, kad išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai turėtų būti padidinti bent tokiu laikotarpiu, kuris yra būtinas bendrovės vadovą renkančio (atšaukiančio) organo susirinkimo sušaukimui (ne vėliau kaip likus 30 dienų iki visuotinio akcininkų susirinkimo dienos; kitų bendrovės organų sušaukimo terminus nustato atitinkamų organų darbo reglamentai).⁴

¹ E. Žutautaitė, T. Mieliauskas. Vadovo atšaukimo iš pareigų ir darbo santykių pasibaigimo ypatumai. Publikacija žurnale „Vadovas ir pasaulis“, 2006/12.

² Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [127 str. 1 d.].

³ Ten pat. [127 str. 2 d.].

⁴ E. Žutautaitė, T. Mieliauskas. Vadovo atšaukimo iš pareigų ir darbo santykių pasibaigimo ypatumai. Publikacija žurnale „Vadovas ir pasaulis“, 2006/12.

2. 5. 3. Darbo sutarties su įmonės vadovu nutraukimas suėjus terminui

Jau buvo minėta, kad su įmonės vadovu gali būti sudaroma terminuota darbo sutartis. Tokios sutarties terminas gali būti apibrėžiamas renkančių organų įgaliojimo laikui. Pasibaigus renkančiojo organo įgaliojimų laikui, vadovaujantis LR Darbo kodekso 126 str. 1 d. tiek įmonė, tiek įmonės vadovas gali nutraukti darbo sutartį. Tačiau vien renkančiojo organo įgaliojimų pasibaigimo faktas, automatiškai nenutraukia darbo sutarties su vadovu. Tam reikalinga įmonės arba jos vadovo valia nutraukti darbo sutartį. Todėl įmonėje gali susiklostyti situacija, kai stebėtojų tarybos arba valdybos įgaliojimams pasibaigus, įmonės vadovas toliau eina pareigas. LR Darbo kodekso 126 str. 2 d. nustatyta, kad nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota.¹ Esant tokiai situacijai, gali kilti klausimas, ar vadovo darbo sutarties terminui suėjus ir nei vienai iš šalių nenutraukus darbo sutarties, ją vis dar galima nutraukti vadovaujantis LR Darbo kodekso 126 str. 1 d., t. y. pasibaigus terminui.

Teisės literatūroje yra nuomonė, jog tokiu atveju laikyti, kad darbo santykiams faktiškai trunkant darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam terminui, negalima. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į tai, kad faktiškai nebelieka teisinio pagrindo pirmiau skirtam įmonės vadovui eiti šias pareigas.² Todėl naujasis bendrovės organas, turintis teisę rinkti ir atšaukti bendrovės vadovą gali pasirinkti: arba patvirtinti buvusį bendrovės vadovą jo kadencijos laikotarpiui ir nustatyti jo darbo sutarties sąlygas, arba atšaukti buvusį bendrovės vadovą tuo pagrindu, kad pasibaigė jo darbo sutarties terminas, ir išrinkti naują vadovą bei nustatyti jo darbo sutarties sąlygas.

Gali būti tokia situacija, kai įmonės vadovą į pareigas išrenka valdyba, o jai nesant – stebėtojų taryba, bet su juo sudaromoje darbo sutartyje nėra numatytas jo įgaliojimų laikas. Pasibaigus išrinkusio organo įgaliojimų laikui ir norint nutraukti darbo sutartį su įmonės vadovu, iškyla klausimas, kaip traktuojama ši darbo sutartis: ar ji terminuota, ar neterminuota. LR Darbo kodekso 110 str. 2 d. nustato, jog nenurodžius darbo sutartyje jos termino arba jį nustačius netinkamai, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.³ Darbo sutarties terminas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga, o jos nenurodžius, laikytina, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis. Atsižvelgiant į tai, galima būtų teigti, kad su bendrovės vadovu sudarytoje darbo sutartyje neaptarus jos termino, ši sutartis būtų laikoma neterminuota, ir naujasis bendrovės vadovą renkantis bei atšaukiantis organas, negalėtų bendrovės vadovo atleisti LR Darbo kodekso 126 str. įtvirtintu termino pabaigos pagrindu.

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [126 str. 2 d.].

² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Justicija, 2004. [85 p.].

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Šią situaciją būtų galima aiškinti dvejopai. Visų pirma, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad terminuota darbo sutartis nėra įprastinė, o jos sudarymas LR Darbo kodekse įtvirtintas kaip galimybė, dėl kurios visais atvejais turi sutikti abi darbo sutarties šalys. Darbo sutarties su bendrovės vadovu atveju tą galimybę užtikrina LR Darbo kodekso 109 str. 3 d. norma, kad su renkamaisiais darbuotojais, kuriuos skiria į darbą renkamieji organai, darbo sutartis sudaroma renkamujų organų įgaliojimų laikui.¹ Ši norma nėra ir negali būti įpareigojanti visais atvejais su renkamaisiais darbuotojais sudaryti terminuotą darbo sutartį, nes tai abiejų darbo sutarties šalių susitarimo reikalas. LR Akcinių bendrovių įstatyme nėra nustatyta, kokiam terminui renkamas bendrovės vadovas. Todėl darbo sutartyje su bendrovės vadovu neaptarus termino, ši sutartis turėtų būti laikoma neterminuota ir jos nebūtų galima nutraukti termino pasibaigimo pagrindu.

Antra, teisinėje literatūroje yra nuomonė, kad santykiuose tarp bendrovės vadovo ir jį išrinkusio organo, nors ir nevartojama, tačiau faktiškai egzistuoja „komercinio pasitikėjimo“ sąvoka². Naujas bendrovės organas (stebėtojų taryba arba valdyba), gali nebepasitikėti anksčiau išrinktu bendrovės vadovu. Net ir neaptarus bendrovės vadovo darbo sutartyje termino, jis yra išrenkamas jį renkančių organų (stebėtojų tarybos arba valdybos) įgaliojimų laikui, todėl gali būti atleidžiamas kaip pasibaigus darbo sutarties terminui. Žiūrint iš darbo teisės pozicijų, nenurodžius, kad su įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis yra terminuota, ją laikyti terminuota, pablogintų įmonės vadovo kaip darbuotojo padėtį. Kita vertus, įmonės vadovas yra ir bendrovės valdymo organas ir jį su įmone sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Todėl toks darbo sutarties traktavimas galėtų būti pateisinamas.

2. 5. 4. Darbo santykių su įmonės vadovu pasibaigimas Rusijos Federacijoje

Siekiant lanksčiau reguliuoti darbo teisinius santykius, Naujajame RF Darbo kodekse ženkliai buvo išplėstas darbo santykių pasibaigimo pagrindų sąrašas. RF Darbo kodekso 77 str. įtvirtinti bendrieji darbo santykių pasibaigimo pagrindai, tokie kaip: šalių susitarimas, darbo sutarties termino pabaiga, atsistatydinimas, darbuotojo atleidimas, darbo sutarties nutraukimas ir kiti. Be šio straipsnio, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai gali būti nustatyti ir kituose RF Darbo kodekso straipsniuose bei federaliniuose įstatymuose. Pavyzdžiui, RF Darbo kodekso 81 str. numato ganėtinai ilgą darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva priežasčių sąrašą, kuris nėra baigtinis.³ Iš šio sąrašo galima būtų paminėti keletą, kurios tiesiogiai taikomos įmonės vadovui. Pavyzdžiui, įmonės vadovas gali būti

¹ Ten pat.

² V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justicija, 2005. [380 p.].

³ Olga Rymkevitch. The Codification of Russian Labour Law: Issues and Perspectives. Part 1. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < www.fmb.unimore.it/on-line/Home/Pubblicazioni/documento399.html > [žiūrėta 2008 m. balandžio 17 d.].

atleistas dėl to, kad pasikeitė įmonės turto savininkai arba įmonės vadovui priėmus klaidingą sprendimą, dėl kurio buvo sunaikintos įmonės materialinės vertybės bei padaryta žala įmonei.¹ Iš esmės, Naujajame RF Darbo kodekse buvo nustatyti ne nauji darbo santykių pasibaigimo pagrindai, o tiesiog kodeksas buvo papildytas kituose federaliniuose įstatymuose įtvirtintais pagrindais.²

Tokie darbo santykių su įmonės vadovu pasibaigimo pagrindai yra tiesiogiai įtvirtinti specialiaame RF Darbo kodekso 278 str., kuris vadinasi „papildomi darbo sutarties su bendrovės vadovu nutraukimo pagrindai“. Jame nustatyta, kad darbo sutartis su įmonės vadovu gali būti nutraukta: 1) įstatymuose nustatytais pagrindais dėl bendrovės nemokumo (bankroto); 2) įgaliotiems bendrovės organams priėmus sprendimą dėl pirmalaikio darbo sutarties su bendrovės vadovu nutraukimo; 3) darbo sutartyje numatytais pagrindais.³ Be šių pagrindų su įmonės vadovu darbo sutartis gali būti nutraukta RF Darbo kodekso nustatytais pagrindais, kurie taikomi ir paprastiems darbuotojams, bei dėl RF Akcinių bendrovių įstatyme nustatytų įmonės vadovo atšaukimo iš pareigų pagrindų.

Pagal RF Darbo kodekso 279 str., nutraukus darbo sutartį su įmonės vadovu atitinkamo organo sprendimu pirma laiko, nesant įmonės vadovo kaltės, jam yra išmokama tokio dydžio kompensacija, kokią šalys aptarė darbo sutartyje. Sprendimą dėl pirmalaikio darbo sutarties su įmonės vadovu nutraukimo priima visuotinis akcininkų susirinkimas, jeigu įstatais tokia kompetencija nėra suteikta stebėtojų tarybai. Rusijos Federacijos Konstitucinis Teismas (toliau – RF Konstitucinis Teismas) vienoje savo bylų aiškindamas RF Darbo kodekso 278 str. 2 p. atitiktį RF Konstitucijai, patvirtino, kad atitinkamo organo sprendimas nutraukti darbo sutartį su bendrovės vadovu nėra sąlygojamas kokių nors motyvų nurodymu. Tačiau tais atvejais, kai atitinkamas organas nutraukia darbo sutartį su vadovu dėl pastarojo kaltų veiksmų (neveikimo), privalo būti nurodyti konkretūs faktai, liudijantys apie neteisėtą bendrovės vadovo veiką.⁴ Nagrinėjamu pagrindu darbo sutartis gali būti nutraukta dėl įvairių su bendrovės valdymu susijusių priežasčių: kai pasikeičia bendrovės dalyviai ir, jų manymu, esamas vadovas nėra pakankamai kompetetingas eiti savo pareigas, taip pat keičiant verslo strategiją, siekiant pagerinti bendrovės valdymo efektyvumą.

Užtikrinamas bendrovės vadovo teisinės garantijas, RF Darbo kodekso 279 str. numato išaitinę išmoką, pirma laiko nutraukiant darbo sutartį su bendrovės vadovu. Šiuo

¹ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.]. [81 str. 1 d. 4 ir 9 p.].

² Olga Rymkevitch. The Codification of Russian Labour Law: Issues and Perspectives. Part 1. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < www.fmb.unimore.it/on-line/Home/Pubblicazioni/documento399.html> [žiūrėta 2008 m. balandžio 17 d.].

³ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

⁴ Сост. А. В. Верховцев. Комментарий официальных органов к трудовому кодексу Российской Федерации. Инфра-М, 2005. [964-965 p.].

pagrindu nutraukiant darbo sutartį RF Darbo kodeksas nereglamentuoja jokių išėtinės išmokos dydžių, tik nustato, kad dėl išėtinės išmokos šalys susitaria darbo sutartyje¹. Lieka neaišku, kokio dydžio tai turėtų būti išmoka, ir ar dėl jos privaloma susitarti kiekvienoje darbo sutartyje su bendrovės vadovu. Pagal RF Konstitucinio Teismo išaiškinimą, kompensacinė išmoka yra būtinoji pirmalaikio darbo sutarties su įmonės vadovu nutraukimo sąlyga. Įstatymų leidėjas nenustato konkrečių bei ribojančių kompensacijos dydžių, nes tai yra šalių susitarimo reikalas. RF Konstitucinis Teismas pateikia pavyzdį, kaip šalys gali susitarti dėl kompensacijos dydžio, t.y. reikėtų žiūrėti į laiko tarpą, kuris yra likęs bendrovės vadovui eiti pareigas pagal darbo sutartį ir atsižvelgiant į tai, suskaičiuoti, kokią finansinę netektį jis patirs. Be to, RF Konstitucinio Teismo nuomone, įmonės vadovo pirmalaikis atleidimas iš pareigų nesant jo kaltės ir nenurodant atleidimo motyvų, sąlygoja tai, kad pastarajam turėtų būti suteikta padidinta kompensacija. Šios kompensacijos minimalus dydis negali būti mažesnis, nei tas, kuris išmokamas atleidžiant bendrovės vadovą pagal RF Darbo kodekso 181 str. ryšium su bendrovės savininkų kaita, t.y. trys vidutiniai atlyginimai.²

Buvo minėta, kad su įmonės vadovu darbo sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais kitais pagrindais. RF Konstitucinis Teismas išaiškino, kad bendrovės vadovo darbo sutartyje galima aptarti: įsėjimo terminus prieš nutraukiant darbo sutartį, bei konkrečius pagrindus, kada atitinkamas organas prieš darbo sutarties termino pasibaigimą bei nenurodant jokių motyvų, gali nutraukti darbo sutartį.

RF Konstitucinis Teismas konstatavo, kad RF Darbo kodekse įtvirtinta teisė nutraukti darbo sutartį su bendrovės vadovu nesusakant motyvų nereiškia, kad atitinkamas organas turi nevaržomą laisvę priimant tokį sprendimą, neatsižvelgdamas į bendrovės interesus, o bendrovės vadovas neturi teisminės gynybos teisės dėl galimos savivalės ir diskriminacijos. Atsižvelgdamas į tai RF Konstitucinis Teismas nustatė, kad RF Darbo kodekso 278 str. 2 p. ir 279 str. nuostatos netrukdo bendrovės vadovui, manančiam, kad atitinkamo organo sprendimas, dėl pirmalaikio darbo sutarties su juo nutraukimo, faktiškai priimtas tokiomis aplinkybėmis, kurios liudija apie diskriminaciją, piktnaudžiavimą teise, ginčyti atleidimą teisme. Ištyrus visas aplinkybes teisme, yra galimas jo pažeistų teisių atkūrimas.³

Galima paminėti dar vieną su bendrovės vadovo darbo sutarties nutraukimu susijusį atvejį, kai pagal RF Akcinių bendrovių įstatymo 69 str. 4 d. nustatyta stebėtojų tarybos teisė sustabdyti bendrovės vadovo įgaliojimus ir sušaukti neeilinį visuotinį akcininkų

¹ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.]. [279 str.].

² Сост. А. В. Верховцев. Комментарий официальных органов к трудовому кодексу Российской Федерации. Инфра-М, 2005. [969 p.].

³ Сост. А. В. Верховцев. Комментарий официальных органов к трудовому кодексу Российской Федерации. Инфра-М, 2005. [966 p.].

susirinkimą, kuriame bus priimtas sprendimas dėl esamo bendrovės vadovo atleidimo iš pareigų ir naujo paskyrimo. Laikotarpiu, kai bendrovės vadovo įgaliojimai sustabdyti stebėtojų taryba skiria laikinąjį bendrovės vadovą. Esant tokiai situacijai yra neaišku, koku būdu bus reguliuojami darbo santykiai tarp bendrovės ir laikinojo jos vadovo. Reikėtų manyti, kad su laikiniu bendrovės vadovu yra sudaroma greitoji darbo sutartis (rus. срочный трудовой договор), kuri savo esme yra panaši į Lietuvos Respublikoje sudaromą laikinąją darbo sutartį. Pagal RF Darbo kodekso 59 str. 1 d. 2 p. laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma laikui, reikalingam atlikti laikinuosius darbus (iki dviejų mėnesių).

3. ĮMONĖS VADOVO ATSAKOMYBĖ

3. 1. Bendrieji įmonės vadovo atsakomybės bruožai

Netinkamas įmonės vadovo funkcijų atlikimas gali atnešti nemažai žalos tiek pačiai įmonei, tiek tretiesiems asmenims. Neteisėtais įmonės vadovo veiksmais įmonei gali būti padaroma turtinė ir neturtinė žala. Turtinė žala gali būti tiesioginė, kuri pasireiškia įmonės turto praradimu ar išlaidomis, bei netiesioginė – negautos pajamos. Neturtinė žala įmonei siejama su jos dalykinės reputacijos pablogėjimu. Įmonės vadovas atstovaudamas įmonę santykiuose su trečiaisiais asmenimis bei jos darbuotojais vadovaujasi įstatymais, kitais teisės aktais, įmonės įstatais, visuotinio akcininkų susirinkimo, valdybos bei stebėtojų tarybos sprendimais ir pareiginiiais nuostatais. Netinkamas šiuose dokumentuose įtvirtintų teisių įgyvendinimas bei pareigų laikymasis yra neteisėta įmonės vadovo veikla, kuri gali pasireikšti įvairiai.

1. Vadovui neužtikrinus, kad būtų laikomasi įstatymų ir bendrovei dėl to pritaikius sankcijas, jis turėtų atlyginti šios patirtą žalą. Pavyzdžiui, emitentas turi pateikti Vertybinių popierių komisijai, biržai ir bent dviem informacijos agentūroms ar dienraščiams pranešimą apie esminį įvykį (su emitento veikla susijęs įvykis, galintis turėti didelės įtakos jo vertybinių popierių rinkos kainai). Už šio reikalavimo pažeidimą Vertybinių popierių komisija gali skirti iki 100.000 Lt baudą. Teisės aktuose gali būti įtvirtinti ir kiti reikalavimai, taikomi įvairioms įmonės veiklos sritims – įmonės veiklos apskaitoje, mokesčių, aplinkos apsaugos, darbo saugos ir kt.¹
2. Neteisėti įmonės vadovo veiksmai gali pasireikšti specialių pareigų pažeidimu. Pavyzdžiui, bendrovės vadovas turi vengti jo asmeninių interesų prieštaravimo bendrovės interesams,

¹ Mindaugas Civilka, Žygimantas Pacevičius. Vadovo atsakomybė už bendrovei padarytą žalą. Vadovo atsakomybė už bendrovei padarytą žalą. Publikacija: Karjera ir vadyba, Nr. 16. [5 p.].

privalo laikytis konfidencialumo, veikti sąžiningai ir protingai, įmonės vadovas negali naudoti bendrovės turto ar informacijos asmeniniais ar trečiųjų asmenų interesais.

3. Neteisėti įmonės vadovo veiksmai gali pasireikšti tuomet, kai jis viršijo įstatyme ar įmonės veiklos dokumentuose nustatytą savo kompetenciją. Pavyzdžiui, bendrovės įstatuose gali būti numatytas kiekybinis atstovavimas ir konkreti tokio atstovavimo taisyklė, pagal kurią tam tikri sandoriai įmonės vardu gali būti sudaryti tik bendrovės vadovui kartu veikiant su kitais valdymo organų nariais. Esant tokiems apribojimams, bendrovės vadovas privalo veikti *intra vires*, t.y. privalo savo veikloje tų apribojimų laikytis ir jų neperžengti. Jeigu vadovas šiuos apribojimus pažeidžia, o įmonė dėl to patiria nuostolių, tai vadovas privalo juos atlyginti.¹
4. Neteisėti įmonės vadovo veiksmai pasireiškia pažeidus vidaus dokumentus. Vadovas privalo veikti pagal steigimo dokumentus, organų sprendimus ir kitus vidaus dokumentus: pareiginius nuostatus, darbo reglamentus. Tokių dokumentų nesilaikymas gali reikšti, jog pažeista kompetencija, todėl, sprendžiant ginčus dėl vadovo atsakomybės, būtina išnagrinėti visus vidaus dokumentus.²
5. Neteisėtas įmonės vadovo elgesys dėl aplaidumo. Įmonės vadovas atlikdamas pareigas privalo veikti maksimaliai rūpestingai, atidžiai ir apdairiai (*duty of care, duty due diligence*), kad būtų užtikrinami jo vadovaujamos įmonės interesai. Šios pareigos turinys yra platus ir iš esmės reiškia, kad įmonė bei jos akcininkai turi teisę reikalauti iš įmonės vadovo veikti įmonės interesais kvalifikuotai, protingai, rūpestingai ir apdairiai.³

Kai kuriais iš šių pažeidimų žala gali būti padaroma ne tik vadovo įmonei, bet ir pažeidžiamas viešasis interesas. Todėl bendrovės vadovas gali būti traukiamas ne tik civilinė, drausminė ar materialinė atsakomybė, tačiau už teisės aktais numatytų pareigų nevykdymą jis gali būti traukiamas ir administracinė, ar net baudžiamojon atsakomybė. Vis dėlto, daugiausiai problemų kyla atribojant įmonės vadovo civilinę ir materialinę atsakomybę pagal darbo teisę bendrovei.

Įmonės vadovo ir įmonės santykių dualistinis pobūdis, kai iš vienos pusės – tai civiliniai atstovavimo santykiai, o iš kitos - darbo teisiniai santykiai, sukelia problemų nustatant, kokia atsakomybės rūšis turi būti taikoma įmonės vadovui. Atskirti įmonės vadovo civilinę atsakomybę nuo materialinės pagal darbo teisę, visų pirma, yra svarbu todėl, kad skiriasi nuostolių atlyginimo principas. Civilinė atsakomybė yra grindžiama visiško nuostolių atlyginimo principu su tam tikromis įstatymų ar sutarčių nustatytomis išimtimis. Tuo tarpu

¹ A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [289-290].

² Mindaugas Civilka, Žygimantas Pacevičius. Vadovo atsakomybė už bendrovei padarytą žalą. Vadovo atsakomybė už bendrovei padarytą žalą. Publikacija: Karjera ir vadyba, Nr. 16. [5 p.].

³ A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999. [291 p.].

darbuotojas pagal darbo teisę paprastai atsako ribotai (dažniausiai trimis vidutiniais darbo užmokesčio dydžiais), išskyrus tam tikrus Darbo kodekse numatytus atvejus, ar sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

Antra, pagal darbo teisę, darbuotojo atsakomybė galima tik esant darbuotojo kaltiems veiksams, o civilinėje teisėje yra atvejų, kai atsakomybė taikoma be kaltės (pvz., esant didesnio pavojaus šaltiniui).¹

Trečia, skiriasi kaltumo prezumpcija. Civilinėje teisėje preziumuojama skolininko kaltės prezumpcija – ją įrodyti turi ieškovas, o darbo teisėje, atvirkščiai, yra nekaltumo prezumpcija – kaltę turi įrodyti darbdavys.

Ketvirta, civilinė ir materialioji atsakomybė skiriasi ir žalos atlyginimo tvarka. Civilinėje teisėje žala atlyginama arba savanoriškai, arba teismo, arba arbitražo būdu. Darbo teisėje kartais taikoma supaprastinta žalos atlyginimo procedūra: žalą, neviršijančią darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, darbdavys gali savo nurodymu išskaičiuoti iš darbuotojo atlyginimo².

Išvardinti skirtumai leidžia suprasti, kad materialinės ir civilinės įmonės vadovo atsakomybės už įmonei padarytą žalą atskyrimas gali turėti labai didelę praktinę reikšmę. Įmonės vadovo neteisėta veika įmonei gali atnešti žymiai daugiau žalos, nei paprasto darbuotojo neteisėti veiksmai, todėl tinkamas atsakomybės rūšies nustatymas yra pagrindas siekiant, kad būtų apginti pažeisti įmonės interesai. Dėl šių priežasčių būtina išsiaiškinti, kokios sąlygos yra būtinos materialinei atsakomybei atsirasti.

Materialinei atsakomybei atsirasti reikalingos šios sąlygos: padaroma žala; žala padaroma neteisėta veika; yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, yra pažeidėjo kaltė; pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Paskutinios dvi materialinės atsakomybės sąlygos skiria darbuotojo materialinę atsakomybę pagal darbo teisę nuo civilinės atsakomybės. Tais atvejais, kai darbuotojas veikia, dėl kurios atsirado žala darbdaviui, visiškai nesusijusi su jo darbinių pareigų vykdymu, savaime suprantama, sukelia civilinę atsakomybę. Kadangi įmonės vadovą su įmone sieja darbo teisiniai santykiai bei pripažįstama, kad jis gali eiti pareigas ne tik kaip įmonės valdymo organas, bet kartu ir kaip darbuotojas. Todėl įmonės vadovui gali būti taikoma ribota materialioji atsakomybė, pavyzdžiui, jei šis neužtikrina tinkamos materialinių vertybių apsaugos, yra kaltas dėl neteisėto atleidimo iš darbo ar perkėlimo į kitą darbą ir pan. Pagal bendrą principą, materialinė įmonės vadovo atsakomybė bus ribojama jo trimis vidutiniais darbo užmokesčiais. Tačiau LR Darbo kodekso 85 str. 3 d. yra speciali norma, numatanti, kad įmonės struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo

¹ V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė. Justicija, 1999. [149 p.].

² Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [258 str. 1 d.].

streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.¹ Taigi, galima teigti, kad įmonės vadovui yra taikoma ribota atsakomybė pagal darbo teisę. Tačiau jis yra ne tik įmonės darbuotojas, bet ir jos valdymo organas, todėl įmonės ir jos vadovo santykiai reguliuojami ir civilinės teisės normomis, o tai leidžia daryti išvadą, kad įmonės vadovas tam tikrais atvejais už žalą padarytą įmonei atsakys pagal civilinės atsakomybės taisykles.

3. 2. Civilinės ir materialinės įmonės vadovo atsakomybės atskyrimas

LR Civilinio kodekso 2.87 str. 7 d. nustato, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.² Ši norma galima sakyti įtvirtina juridinio asmens valdymo organų narių visišką atsakomybę dėl juridiniam asmeniui padarytos žalos. Tačiau kartu šis LR Civilinio kodekso straipsnis numato išimtis, kurias nustato įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis. Iš visų juridinio asmens valdymo organų tik su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis, todėl bendrovės ir jos vadovo tarpusavio santykiams kartu su LR Civiliniu kodeksu turi būti taikomas LR Darbo kodeksas. Pagal LR Darbo kodekso 254 str. darbuotojas darbdaviui padarytą žalą privalo atlyginti visą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio.³ Ši norma neprieštaruoja LR Civilinio kodekso 2.87 str. 7 d., kadangi nustato atveją, kada netaikoma visiška atsakomybė. Tačiau bendrovės vadovo teisės ir pareigos yra reglamentuotos ir LR Akcinių bendrovių įstatyme, todėl reikia atsižvelgti ir į tai, kaip šis įstatymas reguliuoja bendrovės vadovo atsakomybės bendrovei klausimus.

Reikėtų paminėti, kad bendrovės vadovo atsakomybės klausimas bendrovei skirtingose LR Akcinių bendrovių įstatymo redakcijose buvo sprendžiamas nevienodai. Iki 1998 m. kovo 19 d. galiojusio Akcinių bendrovių įstatymo 29 str. 12 d. nustatė, kad bendrovės vadovas dėl jo kaltės padarytus nuostolius bendrovei privalėjo atlyginti LR Darbo įstatymų kodekso nustatyta tvarka.⁴ Darbo įstatymų kodeko 143 str. 1 d. bendrovės vadovams buvo nustatyta materialinė atsakomybė už bendrovei padarytą tiesioginę žalą ne didesniu kaip vieno vidutinio darbo užmokesčio dydžiu.⁵ Nuo 1998 m. kovo 19 d. įsigaliojusioje Akcinių

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

² Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁴ Valstybės žinio. 1994, Nr. 102-2050.

⁵ Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

bendrovių įstatymo redakcijoje, nebeliko nuorodos į Darbo įstatymų kodeksą, sprendžiant bendrovės valdymo organų padarytų nuostolių atlyginimo bendrovei klausimą. Šios redakcijos 29 str. 11 d. jei administracijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo sudarė sandorį ar atliko kitus neteisėtus veiksmus, viršijusius normalią gamybinę-ūkinę riziką, ir tuo bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar kitų jos akcininkų sąskaita, bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų jos patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną).¹

Tagi galima padaryti išvadą, kad pagal iki 1998 m. kovo 19 d. galiojusį LR Akcinių bendrovių įstatymą įmonės vadovo padarytos žalos atlyginimo įmonei santykiams taikyti darbo įstatymai. Tuo tarpu pagal naujesnę LR Akcinių bendrovių įstatymo redakciją atsisakyta materialinės atsakomybės ribojimo vadovo darbo užmokesčių sumomis ir bendrovės tiesioginiais nuostoliais principų, nustatyti nauji materialinės atsakomybės taikymo pagrindai ir principai, kurie savo pobūdžiu labiau atitinka klasikinius deliktinės atsakomybės civilinio teisinio instituto, o ne darbuotojų materialinės atsakomybės darbo teisinio instituto kriterijus.² Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001 m. lapkričio 28 d. nutartyje, civilinėje byloje AB „Laivitė“ v. Gediminas Radzevičius Nr. 3K-3-1203/2001 išaiškino, kad po 1998 m. balandžio 17 d. atsiradusiems akcinių bendrovių vadovų žalos, padarytos bendrovei, santykiams taikytinos 1998 m. kovo 19 d. redakcijos LR Akcinių bendrovių įstatymo ir kitos deliktinę civilinę atsakomybę reglamentavusios teisės normos, o LR Darbo įstatymų kodekso nuostatos netaikomos. Dėl to, jeigu veiksmai, kuriais bendrovei padaryta žala, atlikti iki 1998 m. balandžio 17 d., bendrovės vadovo materialinė atsakomybė nustatoma pagal darbo įstatymų taisykles.³ Remiantis šia Aukščiausiojo Teismo nutartimi, galima daryti išvadą, kad bendrovės vadovas tapo visiškai atsakingas už bendrovei padarytą žalą, t.y. jam taikoma civilinė atsakomybė.

Vis dėlto, šis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas šiuo metu yra diskutuotinas, kadangi nuo 2004 m. sausio 1 d. įsigalioję LR Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimiai sukuria prielaidą manyti, kad šiandien bendrovės vadovo atsakomybės bendrovei klausimas turėtų būti sprendžiamas kitaip. Tokią išvadą galima daryti dėl to, kad nuo 2004 m. sausio 1 d. LR Akcinių bendrovių įstatymo 34 str. 4 d. buvo nustatyta, jog su bendrovės vadovu gali būti sudaroma jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis⁴. Tokia šios normos formuluotė leidžia manyti, kad paprastai, kai nesudaroma visiškos materialinės atsakomybės su

¹ Valstybės žinio. 1994, Nr. 102-2050.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. AB „Laivitė“ v. Gediminas Radzevičius Nr. 3K-3-1203/2001.

³ Ten pat.

⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

bendrovės vadovu sutartis, jo atsakomybė yra ribota. Priešingu atveju, esant visiškai bendrovės vadovo atsakomybei, norma, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis nebūtų reikšminga, nes vis tiek vadovui tektų už žalą bendrovei atsakyti visiškai. Be to, naujojoje įstatymo redakcijoje taip pat neliko specialių nuostatų, reglamentavusių bendrovės vadovo atsakomybės klausimus (ankstesnėje įstatymo redakcijoje buvo numatyta, kad, bendrovės vadovui sudarius sandorį, viršijantį jo kompetenciją, normalią ūkinę riziką, ar atlikus kitus neteisėtus veiksmus ir tuo bendrovei padarius žalos, bendrovė ir bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų patirtą žalą (įskaitant negautą pelną¹)). Vadovaujantis LR Civilinio kodekso 2.87 str. 7 d. bendrovės vadovo atsakomybės riboms nustatyti, galima taikyti LR Darbo kodekso 254 str. Pagal šį straipsnį, bendrovės vadovo atsakomybė dėl žalos padarytos bendrovei vykdant darbo funkcijas, pagal bendrą principą, galėtų būti ribojama trimis vidutiniais darbo užmokesčiais.

Tačiau reikėtų nepamiršti, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra darbo teisės institutas. Su įmonės vadovu ši sutartis yra sudaroma kaip su darbuotoju. Įmonės vadovas, kaip darbuotojas, įsipareigoja saugoti materialiąsias vertybes, imasi priemonių išvengti žalos ir kt. Įmonės vadovas pagal šią sutartį atsako tik už žalą, atsiradusią neužtikrinus jam patikėto turto saugumo, o už žalą kitam įmonės turtui, vadovas atsako bendrais pagrindais. Todėl prielaida, kad nesudarius visiškos materialinės atsakomybės sutarties su įmonės vadovu, šis už žalą visuomet atsakys ribotai, nėra visiškai pagrįsta. Jeigu įmonės vadovas savo neteisėtais veiksmais sunaikina materialinę vertybę, dėl kurios išsaugojimo visiškos materialinės atsakomybės sutartyje nebuvo susitarta, reikia žiūrėti, ar jo neteisėti veiksmai buvo atliekami jam einant darbo pareigas (t.y. kaip darbuotojo). Jeigu šis turtas sunaikinamas įmonės vadovui einant darbo pareigas, jo atsakomybė yra ribota jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžiu. Jeigu šis turtas prarandamas įmonės vadovui atliekant jo, kaip valdymo organo funkcijas, jam bus taikoma civilinė atsakomybė.

Pavyzdžiui, įmonės vadovas perduoda įmonės turtą savo giminaičiui žymiai mažesne negu rinkos kaina. Įmonės vadovas pagal LR Akcinių bendrovių įstatymą turi teisę sudaryti sandorius įmonės vardu su trečiaisiais asmenimis. Įgyvendindamas šią teisę jis pažeidžia pareigą sąžiningai ir protingai veikti įmonės naudai taip padarydamas jai žalos. Minimam atveju įmonės vadovas privalės atlyginti įmonei padarytą žalą pagal civilinės atsakomybės taisyklės. Kitu atveju, pavyzdžiui, įmonės vadovas padaro įmonei žalos, pažeisdamas jo, kaip darbuotojo pareigą, tautosi darbdavio turtą. Tokiu atveju įmonės vadovui pagal bendrą principą bus taikoma ribota materialinė atsakomybė.

¹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

Įmonės vadovo neteisėtais veiksmais žala tiesiogiai gali būti padaroma ir tretiesiems asmenims. Atsakomybės už tretiesiems asmenims padarytą žalą atlyginimo atvejį nustato LR Civilinio kodekso 6.264 str. 1 d., pagal kurią, samdantis darbuotojus asmuo, privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbinės (tarnybinės) pareigas, kaltės.¹ Pagal šį straipsnį darbuotojais laikomi asmenys, atliekantys darbą darbo sutarties arba civilinės sutarties pagrindu, jeigu jie veikia atitinkamo juridinio ar fizinio asmens nurodymu ir jo kontroliuojami. Šiuo atveju kyla netiesioginė civilinė atsakomybė bendrovei prieš trečiąjį asmenį, kuriam bendrovės vadovo veiksmais buvo padaryta žala. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo 2002 m. gegužės 13 d. nutartyje, byloje *Artūras Puodžiūnas v. Mindaugas Bazius, UAB „Utetra“ Nr. 3K-3-703/2002* nagrinėjo atvejį, kai bendrovės akcininkas sudarė sutartį su audito įmone dėl įmonės veiklos patikrinimo. Bendrovės direktorius vengė pateikti dokumentus, todėl auditoriai negalėjo įvykdyti savo įsipareigojimų ir negrąžino akcininko sumokėto avanso už audito paslaugas. Akcininkas, krepdamasis į teismą, prašė priteisti iš bendrovės ir jos direktoriaus patirtą žalą (avanso sumą ir kitas išlaidas). Teismas nustatė, kad nutraukus audito sutartį ir ieškovui negrąžinus avanso, jam buvo padaryti tokio dydžio nuostoliai, kuriuos privalėjo atlyginti bendrovė. Ieškinys direktoriui atmestinas, nes nuostolius, atsiradusius dėl įmonės darbuotojų kaltės, privalo atlyginti darbdavys. Įmonė, atlyginusi turtinę žalą tretiesiems asmenims pagal civilinius įstatymus, įgyja regresio teisę išieškoti dėl to patirtus nuostolius iš kalto įmonės vadovo LR Darbo kodekso nustatyta tvarka. Šiuo atveju atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį įmonė regresio teise įgijo dėl bendrovės vadovo padarytos žalos atlyginimo.²

Apibendrinant, galima teigti, kad įmonės vadovas savo neteisėtais veiksmais padarydamas žalą įmonei gali atsakyti ir pagal civilinės ir pagal materialinės atsakomybės taisykles. Kiekvienu konkrečiu atveju, sprendžiant, kuri iš atsakomybės rūšių turi būti taikoma, reikia nustatyti, ar yra visos sąlygos, reikalingos civilinei arba materialinei įmonės vadovo atsakomybei atsirasti.

3. 3. Drausminė įmonės vadovo atsakomybė

Įmonės vadovui, kaip ir kiekvienam darbuotojui, gali būti paskirtos ir drausminės nuobaudos. Tačiau drausminė atsakomybė skiriasi nuo materialinės atsakomybės. Pirmosios tikslas – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų vykdymą, antrosios – atlyginti nuostolius, t.y. atkurti buvusią turtinę padėtį.³ Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų

¹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

² Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2002 m. gegužės 13 d. nutartis, c. b. *Artūras Puodžiūnas v. Mindaugas Bazius, UAB „Utetra“ Nr. 3K-3-703/2002*.

³ V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė. Justicija, 1999. [149 p.]

nevykdymas arba netinkamas vykdymas.¹ Darbo drausmės pažeidimo objektas yra įmonėje nustatyta darbo tvarka. Pažeisdamas šią tvarką, darbuotojas pažeidžia ir norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus. Jo elgesys tampa neteisėtu².

Skiriant drausminę nuobaudą įmonės vadovui turi būti atsižvelgta į LR Darbo kodekso 240 str. nuostatas dėl drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos. Visų pirma, atitinkamas įmonės organas turi raštu pareikalauti, kad bendrovės vadovas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jeigu šis per nustatytą terminą be svarbių priežasčių nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo. Bendrovės organas skirdamas bendrovės vadovui drausminę nuobaudą, turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, bendrovės vadovo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip bendrovės vadovas dirbo anksčiau.³ Drausminė nuobauda bendrovės vadovui skiriama atitinkamo bendrovės organo įsakymu (nurodymu), ir jam apie tai pranešama pasirašytinai. Pagal LR Darbo kodekso 241 str. drausminė nuobauda turi būti skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, o iškelus baudžiamąją bylą – ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Be to turi būti atsižvelgiama ir į kitas LR Darbo kodekse nustatytas taisykles darbo drausminės nuobaudos skyrimui.⁴

Įmonės vadovui pagal LR Akcinių benrovių įstatymo 37 str. 3 d. nuobaudas skiria bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas).⁵ Visi šie organai yra kolegialūs ir sprendimus jų nariai priima balsuodami posėdžiuose ar susirinkime. Sušaukti valdybos ar stebėtojų tarybos posėdį tam, kad būtų priimtas sprendimas dėl pareikalavimo bendrovės vadovui pasiaiškinti, o vėliau, gavus pasiaiškinimą, priimti įsakymą dėl drausminės nuobaudos skyrimo, gali būti ir ne taip sudėtinga. Tačiau jeigu bendrovės vadovui nuobaudas skiria visuotinis akcininkų susirinkimas, šią organo teisę gali būti labai sunku įgyvendinti.

Kadangi skirdamas drausminę nuobaudą visuotinis akcininkų susirinkimas privalo laikytis LR Darbo kodekso 240 str. įtvirtintos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, visi įmonės vadovui skiriamos drausminės nuobaudos klausimai (pareikalavimas pasiaiškinti, priėmimas įsakymo (nurodymo) dėl drausminės nuobaudos skyrimo) turi būti sprendžiami visuotiniame akcininkų susirinkime. Šiai procedūrai atlikti reikia sušaukti visuotinį akcininkų susirinkimą. Visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimo iniciatyvos teisę turi stebėtojų

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [234 str.].

² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Justicija, 2004. [239 p.].

³ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [238 str.].

⁴ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. [241 str.].

⁵ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

taryba, valdyba (jeigu valdyba nesudaroma – bendrovės vadovas) bei akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip 1/10 visų balsų, jeigu įstatai nenumato mažesnio balsų skaičiaus¹. Pagal LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. bendrovės vadovui visuotinis akcininkų susirinkimas skiria nuobaudą tada, kai nesudaroma nei valdyba, nei stebėtojų taryba. Taigi, inicijuoti visuotinį akcininkų susirinkimą bendrovės vadovo drausminės nuobaudos skyrimu turi teisę bendrovės vadovas ir akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia ne mažiau 1/10 visų balsų, jeigu įstatai nenumato mažesnio balsų skaičiaus. Vadinasi, iniciatoriumi lieka tik iniciatyvos teisę turintis akcininkas, kuris sužinojo apie bendrovės vadovo darbo drausmės pažeidimą, nes vargu, ar bendrovės vadovas pats inicijuotų visuotinį akcininkų susirinkimą šiuo klausimu. Visuotinis akcininkų susirinkimas šaukiamas valdybos arba bendrovės vadovo sprendimu, o kai visai nėra valdybos – bendrovės vadovo sprendimu. Bendrovės vadovui nepriėmus sprendimo sušaukti visuotinį akcininkų susirinkimą, tai padaryti gali akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia daugiau kaip 1/2 visų balsų.² Taip pat, reikėtų nepamiršti, kad iš esmės visuotinis akcininkų susirinkimas gali būti sušauktas per 30 d., nes šis terminas yra skirtas informuoti akcininkus apie būsimą susirinkimą. Taigi, teoriškai galima sušaukti visuotinį akcininkų susirinkimą dėl klausimų, susijusių su drausminės nuobaudos bendrovės vadovui skyrimu sprendimu. Tačiau greičiausiai visuotinis akcininkų susirinkimas negalės skirti bendrovės vadovui drausminės nuobaudos, nes nespės jų išspręsti per LR Darbo kodekso 241 str. 1 d. nustatytus drausminės nuobaudos skyrimo terminus.

Dėl minėtų priežasčių, reikėtų manyti, kad praktikoje bendrovės vadovams drausminės nuobaudos neskiriamos arba skiriamos labai retai. Todėl tai komplikuoja ir darbo sutarties su įmonės vadovu nutraukimą pagal LR Darbo kodekso 136 str. 3 d., nes jis susijęs su drausminės nuobaudos įmonės vadovui skyrimu.

3. 4. Įmonės vadovo atsakomybė Rusijos Federacijoje

Rusijos Federacijoje kaip ir Lietuvos Respublikoje yra priapžįstatma visų rūšių įmonės vadovo atsakomybė. Šios šalies teisininkų darbuose galima rasti nuomonę, kad materialinę atsakomybę pagal darbo teisę ir civilinę atsakomybę skiria tik terminas, pavadinimas, nes iš esmės, materialinė atsakomybė – tai ta pati sutartinė civilinė atsakomybė.³ Pagal RF Darbo kodekso 233 str. darbo sutarties šalių materialinė atsakomybė atsiranda dėl vienos iš šalių neteisėtų kaltų veiksmų (veikimo ar neveikimo), kuriais padaroma žala kitai

¹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914. [23 str. 4 d.].

² Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914. [23 str. 4 d.].

³ Е. Мартиросян. Управление персоналом. 2000. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.hrm.ru/db/hrm/2F419D0CFBF86CC5C3256AAB0041BD3D/category.html>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 15 d.].

sutarties šaliai¹. Materialinei atsakomybei pagal RF Darbo kodeksą atsirasti yra būtinos tos pačios sąlygos, kurios yra būdingos ir civilinei atsakomybei: neteisėta veika, žala, kaltė, priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo. Šiuo aspektu RF Darbo kodeksas skirtingai nei Lietuvos Darbo kodeksas nenustato, kad žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla, bei šalis sieja darbo santykiai.

Civilinis materialinės atsakomybės pobūdis nulėmė tai, kad RF Darbo kodekso 277 str. 1 d. įtvirtino, jog įmonės vadovas yra pilnai materialiai atsakingas už tiesioginę žalą, padarytą bendrovei². Pagal RF Darbo kodeksą tiesioginė žala suprantama kaip realus esamo turto sumažėjimas, o taip pat darbdavio būtinos išlaidos reikalingos įsigyti prarastą turtą arba jį atstatyti bei kitos bereikalingos išmokos. Taip pat į tiesioginės žalos sampratą pagal RF Darbo kodeksą įeina darbdavio padarytos išmokos atlyginančios trečiųjų asmenų patirtą žalą. Tuo tarpu RF Civilinio kodekso 15 str. žala gali būti reali, t.y. tikroji tiesioginė žala bei negautos pajamos³. Todėl, nors bendrovės vadovo materialinė atsakomybė pripažįstama kaip neribota, vis dėlto ji yra mažesnės apimties nei civilinė atsakomybė.

RF Darbo kodeksas, skirtingai nei Lietuvos Respublikos, tiesiogiai neįtvirtina, kad darbuotojo materialinė atsakomybė kyla tuomet, kai šis savo neteisėtais veiksmais susijusiais su darbinių funkcijų atlikimu padaro žalos bendrovei. Tačiau Rusijos Federacijos autorių darbuose yra rašoma, kad juridinis asmuo su savo vadovu yra susiję nesutartiniais santykiais (civiliniais korporaciniais) bei sutartiniais santykiais (darbo). Reikalavimai atlyginti žalą, kylantys iš korporacinių santykių yra deliktiniai ir jiems taikomos civilinės teisės normos. Reikalavimai atlyginti žalą dėl darbo sutarties pažeidimo yra sutartiniai reikalavimai, kuriuos reguliuoja darbo teisė.⁴ Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad įmonės vadovui kils materialinė atsakomybė tuomet, kai šis padarys bendrovei žalos dėl darbo sutarties pažeidimo.

Reikėtų atkreipti dėmesį į galimą situaciją, kai įmonės vadovas pažeidžia ne kokią nors teisės normą arba darbo sutarties sąlygą, o lokalųjį bendrovės aktą. Pavyzdžiui, lokaliajame įmonės akte yra nustatyta darbuotojų premijavimo tvarka. Įmonės vadovas nepasirūpina, kad būtų išmokėtos premijos, o darbuotojai išsiieško iš bendrovės tas premijas bei palūkanas už uždelstą laikotarpį. Šiuo atveju gali būti įmonės vadovui taikoma materialinė atsakomybė, kadangi lokalojo akto pažeidimas yra darbo funkcijos pažeidimas lydintis į darbo sutarties pažeidimą.⁵

¹ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

² Ten pat.

³ Rusijos Federacijos Civilinis kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.garweb.ru/project/law/doc/10064072/10064072-001.htm> - 35k> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

⁴ Ответственность директора за убытки, причиненные хозяйственному обществу. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.efremov-partners.ru/articles/detail.php?ID=1382>>. [žiūrėta 2008 m. balandžio 8 d.].

⁵ Ответственность директора за убытки, причиненные хозяйственному обществу. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.efremov-partners.ru/articles/detail.php?ID=1382>>.

RF Darbo kodekso 277 str. 2 d. nustatyta, kad federalinio įstatymo numatytais atvejais, įmonės vadovas atlygina savo kaltais veiksmais padarytus bendrovei nuostolius. Šių nuostolių dydis nustatomas pagal civilinės teisės taisykles.¹ Toks federalinis įstatymas yra RF Akcinių bendrovių įstatymas, o nuostolius sudaro ir tiesioginė tikroji žala, ir negautos pajamos. Iš esmės ši norma nustato visišką civilinę įmonės vadovo atsakomybę. Todėl manytina, kad ji yra taikoma tais atvejais, kai įmonės vadovas kaltais veiksmais pažeisdamas savo kaip valdymo organo pareigas, padaro žalos bendrovei.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad Rusijos Federacijoje įmonės vadovo atsakomybė už kaltais veiksmais bendrovei padarytą žalą skiriasi nuo paprasto darbuotojo atsakomybės, kuri yra ribojama vienu vidutiniu mėnesiniu darbo užmokesčiu. Rusijos Federacijoje įmonės vadovo materialinės atsakomybės ribos yra žymiai platesnės negu Lietuvos Respublikoje, kadangi jam pripažįstama visiška materialinė atsakomybė. Tačiau abiejose valstybėse tam, kad būtų taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, yra būtina nustatyti, jog įmonės vadovo veiksmai atnešę žalos įmonei yra susiję su jo, kaip įmonės darbuotojo, darbo funkcijų vykdymu.

Reikėtų paminėti, kad Rusijos Federacijoje įmonės vadovas kaip ir paprastas darbuotojas gali būti traukiamas drausminėn atsakomybėn. Pagal RF Darbo kodekso 195 str. darbdavys privalo peržiūrėti darbuotojų kolektyvo pareiškimą, kuriuo informuojama apie įmonės vadovo padarytą darbo įstatymų, kitų norminių darbo teisės aktų pažeidimą bei kolektyvinės sutarties sąlygų pažeidimą.² Jeigu faktai apie pažeidimus pasitvirtina, darbdavys privalo skirti įmonės vadovui drausminę nuobaudą, kuri gali būti ir atleidimas.

IŠVADOS

¹ Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

² Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

1. Įmonės vadovas, kaip vienasmenis valdymo organas yra neatsiejama įmonės organizacinės struktūros dalis, per kurią įgyvendinamas įmonės teisnumas ir veiksnumas. Tačiau kartu tai įmonės vadovo profesinė veikla, pasireiškianti tam tikrų intelektinių paslaugų teikimu, bei pragyvenimo šaltinis. Todėl, viena vertus, įmonės vadovas įstatymų pripažįstamas įmonės darbuotoju ir jam yra taikomos kai kurios darbo įstatymų nuostatos. Kita vertus, įmonės vadovo, kaip įmonės valdymo organo, teisinis statusas yra reglamentuojamas civilinės teisės normų, taikomų akcinių bendrovių organų veiklai.
2. Dėl vadovo pareigybės reikšmės būtinas renkančio vadovą bendrovės organo pasitikėjimas juo. Bendrovės valdybai ar kitam vadovą išrinkusiam organui praradus pasitikėjimą vadovu ar nusprendus operatyviai koreguoti įmonės valdymą bei konstatavus, kad kito asmens gebėjimai valdyti įmonę didesni ir tai suteiks įmonei daugiau naudos, įstatymas suteikia absoliučią teisę atšaukti vadovą iš pareigų. Šia teise atitinkamas įmonės organas gali pasinaudoti be apribojimų ir nėra būtina nurodyti atitinkamo organo sprendimo motyvų. Darbo sutartis su bendrovės vadovu gali būti nutraukta ir kitais Darbo kodekse numatytais pagrindais, laikantis Darbo kodekse nustatytos atleidimo iš darbo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos, priklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo.
3. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad po 1998 m. balandžio 17 d. atsiradusiems akcinių bendrovių ir jų vadovų santykiams dėl žalos, padarytos bendrovei, taikytinos 1998 m. kovo 19 d. redakcijos Akcinių bendrovių įstatymo ir kitos deliktinę civilinę atsakomybę reglamentavusios teisės normos, o Darbo įstatymų kodekso nuostatos netaikomos. Vis dėlto, šis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas šiuo metu yra diskutuotinas, kadangi Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimiai sukuria prielaidą manyti, kad šiandien bendrovės vadovo atsakomybės bendrovei klausimas turėtų būti sprendžiamas kitaip. Todėl įmonės vadovas savo neteisėtais veiksmais padarydamas žalą įmonei gali atsakyti ir pagal civilinę, ir pagal materialinę atsakomybę. Kiekvienu konkrečiu atveju, sprendžiant, kuri iš atsakomybės rūšių turi būti taikoma, reikia nustatyti, ar yra visos sąlygos, būtinos civilinei arba materialinei įmonės vadovo atsakomybei atsirasti.
4. Atitinkamas įmonės organas, skirdamas drausminę nuobaudą įmonės vadovui, privalo laikytis Darbo kodekso įtvirtintos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos. Tačiau privalomų procedūrų pagal darbo teisę laikymasis skiriant drausmię nuobaudą tam

tikrais atvejais gali būti sunkiai įgyvendinamas, todėl drausminės nuobaudos skyrimo įmonės vadovui galimybe gali būti nepasinaudota.

5. Rusijos Federacijoje, skirtingai nei Lietuvos Respublikoje, įmonės vadovo ir įmonės sutartinių santykių reguliavimas yra perkeltas į RF Darbo kodeksą, iš esmės tik pakartojant civilinės teisės aktų nuostatas. Tokiu būdu yra bandoma kuo detaliau reglamentuoti įmonės vadovo ir įmonės tarpusavio santykius. Šis detalaus reglamentavimo būdas padeda išvengti neaiškumo, kurios teisės šakos normos turi būti taikomos, kadangi RF Darbo kodeksas be bendrųjų darbuotojo atsakomybės ir darbo sutarties pasibaigimo normų nustato specialiąsias, taikomas tik įmonės vadovams.

SANTRAUKA

Įmonės vadovas yra neatsiejama įmonės organizacinės sistemos dalis, be kurios įmonė negalėtų įgyti teisių bei prisiimti pareigų. Tačiau ne tik buvimas juridinio asmens valdymo organu, bet ir jo darbuotoju, sukuria tam tikrą įmonės vadovo ir įmonės teisinių santykių kompleksškumą. Šis kompleksškumas pasireiškia tuo, kad iš vienos pusės įmonės vadovo, kaip juridinio asmens organo, santykiai su įmone yra reguliuojami civilinės teisės normomis, o iš kitos – jam, kaip ir kiekvienam darbuotojui, privalomas darbo teisės normų laikymasis. Toks įmonės ir jos vadovų santykių reguliavimas dvejomis savarankiškoms teisės šakomis, neretai sukelia sunkumų nustatant, kuri teisės norma vienu ar kitu atveju turi būti taikoma.

Siekiant geriau suvokti įmonės ir jos vadovų tarpusavio santykių pobūdį, šiame darbe yra nagrinėjami pagrindiniai aspektai vienaip ar kitaip susiję tiek su darbo teisės, tiek su civilinės teisės reguliavimo dalyku. Todėl analizė apima įmonės vadovo teisinio statuso prigimties bei raidos tendencijų vertinimą. Įmonės vadovo teisinio statuso specifika sąlygoja kiek kitoki šio subjekto darbo teisinių santykių reguliavimą nei paprastų darbuotojų. Bandant atskleisti šiuos skirtumus yra analizuojami darbo sutarties, sudaromos su įmonės vadovu, skirtumai nuo panašių civilinių sutarčių, šių darbo sutarčių sudarymas, rūšys, sąlygos. Be to, aptariami kitokie nei paprastų darbuotojų darbo santykių su įmonės vadovu pasibaigimo pagrindai bei šių santykių pasibaigimo procedūros. Darbe analizuojamas ir įmonės vadovo atsakomybės už žalą padarytą įmonei klausimas, siekiant išsiaiškinti, kokiais atvejais galima taikyti ribota materialią atsakomybę pagal darbo teisę, o kada įmonės vadovas atsako visiškai pagal civilinės atsakomybės taisykles. Šiame darbe yra analizuojami ne tik Lietuvos Respublikos, bet ir Rusijos Federacijos įmonių ir jų vadovų sutartiniai santykiai.

SUMMARY

Chief executive is an essential part of company's organizational system and a company could not obtain rights and assume obligations without it. However, being not only a governing body of a legal entity, but also its employee, gives a rise for certain complexity of legal intercourse between the company and its chief executive. This complexity means that on one hand intercourse between company and its chief executive as a governing body are regulated by the civil law, while on the other hand the labor law rules are also applicable to him as to every other employee. Such dual regulation of relations between the company and its chief executive raises some difficulties when determining which legal norm has to be applied in certain circumstances.

With the intention to comprehend the nature of intercourse between the company and its chief executive, this paper deals with major legal aspects one way or another related to regulatory subject of both labor and civil law. For this reason the analysis include the assessment of the nature and the development tendencies of legal status of company's chief executive. The particularity of its legal status determines somewhat different regulatory regime applicable to a chief executive comparing to labor law applicable to ordinary employees. Aiming to display these differences the employment agreements with chief executive are analysed in comparance with similar civil contracts, as well as conclusion, types and conditions of such labor contracts. Besides, the legal basis for the termination of employment relations with chief executive, different than those of ordinary employees, are analysed as well as the respective termination procedures. The issue of chief executive's responsibility for the damage caused to a company is also analysed in this paper, aiming to determine in what cases limited material responsibility according to labor law is applicable and when the chief executive is fully responsible according to civil liability rules. The analysis includes not only the contractual intercourse between company and its chief executive in the Republic of Lithuania but also in Russian Federation.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respubliko Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 1990, Nr. I-45.
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinio. 1994, Nr. 102-2050.
8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.
9. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. IX-1805.
10. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 1994, Nr. I-722.
11. Lietuvos Respublikos bankų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, IX-2085.
12. Lietuvos Respubliko draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. IX-1737.
13. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. IX-1672.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 301 „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybės įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2007. Nr. 37-1374.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarujų akcinių bendrovių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo“. Valstybės žinios 2004, Nr. 95(1)-3499.

17. Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].
18. Rusijos Federacijos Civilinis kodeksas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.garweb.ru/project/law/doc/10064072/10064072-001.htm> - 35k> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].
19. Rusijos Federacijos Akcinių bendrovių įstatymas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/stockcomp/>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.].

Specialioji literatūra

1. V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė. Justicija, 1999.
2. V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justicija, 2005.
3. A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Teisinės informacijos centras, 1999.
4. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Justicija, 2002.
5. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Justicija, 2003.
6. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Justicija, 2004.
7. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Justicija, 2004.
8. Civilinė teisė. Bendroji dalis. I Tomas, MRU, red. L. V. Papirtis, Mykolo Riomerio universitetas, 2005.
9. Отв. редакторы – Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. Трудовое право России. Инфра М-Норма, 1998.
10. Миронов В. И. Трудовое право России. Москва ООО "Журнал "Управление персоналом", 2005.
11. Сост. А. В. Верховцев. Комментарий официальных органов к трудовому кодексу Роциииской Федерации. Инфра-М, 2005.
12. T. Bagdanskis. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. Jurisprudencija. Mokslo darbai 56(48), 2004. [87-96 p.].
13. K. Gontienė. Įmonės vadovo teisiniai santykiai su įmone: priėmimas į darbą ir santykių nutraukimo ypatumai. Juristas. Nr. 9, 2006 m. rugsėjis. [39-44 p.].
14. L. Ščukas. Valdybos nario statusas ir atsakomybė. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.infoverslui.lt/index.php?cid=50&new_id=576> [žiūrėta 2008 balandžio 4 d.].
15. E. Žutautaitė, T. Mieliauskas. Vadovo atšaukimo iš pareigų ir darbo santykių pasibaigimo ypatumai. Publikacija žurnale „Vadovas ir pasaulis“, 2006/12.

16. Jūratė Kapočiūtė. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Publikacija žurnale: „Vadovo pasaulis“, Nr. 3(113) 2006 kovas.
17. Mindaugas Civilka, Žygimantas Pacevičius. Vadovo atsakomybė už bendrovei padarytą žalą. Vadovo atsakomybė už bendrovei padarytą žalą. Publikacija: Karjera ir vadyba, Nr. 16. [5 p.].
18. Doing business in Russia. KPMG. April 2006. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.kpmg.ru/russian/supl/library/taxlegal/Doing_business_in_Russia.pdf> [žiūrėta 2008 balandžio 20].
19. Žinynas. Bendrovių valdymas. Sudarytojas: Advokatų kontora Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai. Verslo žinios, 2005.
20. Строговичь Ю. Н. Руководитель организации: права, обязанности, ответственность. 2003. [interaktyvus]. <<http://www.dis.ru/kp/arhiv/2003/8/5.html>> [žiūrėta 2008 balandžio 21 d.].
21. Е. Мартиросян. Управление персоналом. 2000. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.hrm.ru/db/hrm/2F419D0CFBF86CC5C3256AAB0041BD3D/category.html>> [žiūrėta 2008 m. balandžio 15 d.].
22. Ответственность директора за убытки, причиненные хозяйственному обществу. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < <http://www.efremov-partners.ru/articles/detail.php?ID=1382>. [žiūrėta 2008 balandžio 17 d.].
23. Olga Rymkevitch. The Codification of Russian Labour Law: Issues and Perspectives. Part 1. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < www.fmb.unimore.it/online/Home/Pubblicazioni/documento399.html> [žiūrėta 2008 m. balandžio 17 d.].

Praktinė medžiaga

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 12 d. nutartis c. b. *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, bylos Nr. 3K-3-397/2007.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. kovo 26 d. nutartis c. b. *UAB „Birių krovinių terminalas v. I. U.* Nr. 3K-3-238/2007.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis c. b. *V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-123/2006.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 5 d. nutartis c. b. *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, bylos Nr. 3K-3-457/2005.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *J. Kakura v. UAB „Kivija“* Nr. 3K-3-191/2005.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 spalio 27 d. nutartis c. b. *AB „Dirbtinis pluoštas v. G. Pukas ir AB „Holdinginė tekstilės korporacija“*. Nr. 3K-3-480 /2004.

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. birželio 19 d. nutaris c. b. *Larisa Belinskaja v. ADB „Snoro garantas“*, Nr. 3K-3-880/2002.
8. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2002 m. gegužės 13 d. nutartis, c. b. *Artūras Puodžiūnas v. Mindaugas Bazius, UAB „Utetra“* Nr. 3K-3-703/2002.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. *AB „Laivité“ v. Gediminas Radzevičius* Nr. 3K-3-1203/2001.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* Nr. 3K-7-706/2001.